Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 9170539
Centre d'intérêt: 120

Paré, Danielle.

Le dilemme "centralisation-décentralisation" en matière de relations du travail dans le secteur de l'éducation et des affaires sociales / par Danielle Paré et Jean Lefebvre. -- [Québec?] : D. Paré : J. Lefebvre, 1980.
iv, 384 f. ; 28 cm + brochure (18 f. ; 22 cm).

Titre de la brochure: Négociations entre syndiqués et patrons : où vous situez-vous?. "Projet d'intervention réalisé dans le cadre de la maîtrise en administration publique. Université du Québec, Ecole nationale d'administration publique". Bibliogr.: f. 374-384.

Vedette(s)-secondaire(s): Lefebvre, Jean

Descripteur(s): Centralisation • Décentralisation • Relations de travail • Négociation collective • Convention collective • Gestion

Identificateur(s) de nom: Québec (Province). Ministère de l'éducation • Québec (Province). Ministère des affaires sociales

Ce projet d'intervention se veut une réflexion sur les rapports collectifs du travail au Québec. Plus spécifiquement, cette réflexion porte sur le dilemme centralisation-décentralisation en matière de rapports collectifs dans les secteurs de l'éducation et des affaires sociales. En premier lieu, on définit le dilemme centralisation-décentralisation en exposant l'histoire des relations du travail au Québec à partir des années soixante et en traitant de l'économie générale pour recueillir des données auprès de quinze praticiens, administrateurs et syndicalistes ayant, dans le passé, pris position sur des problèmes fondamentaux reliés au système des relations du travail dans les secteurs parapublics. Ces données touchent aux six champs d'observation suivants: 1. la structure de négociation; 2. la perception des acteurs du système; 3. la décentralisation dans le contexte actuel; 4. les dysfonctions du système; 5. l'autonomie financière et le pouvoir local de négociation; 6. le processus de gestion des ententes collectives. Finalement, après une analyse détaillée des données, on formule des recommandations et on expose l'option choisie, soit une centralisation politique et globale comme cela fonctionne au Québec actuellement.

Type de document:

INT
270

SOUTENU
Le à Québec

9170539

UNIVERSITE DU QUEBEC

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

LE DILEMME "CENTRALISATION-DECENTRALISATION" EN MATIERE DE RELATIONS DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE L'EDUCATION ET DES AFFAIRES SOCIALES

PAR

DANIELLE PARE ET JEAN LEFEBVRE

PROJET D'INTERVENTION

REALISE DANS LE CADRE DE LA MAITRISE EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

ET SUPERVISE PAR M. RODRIGUE BLOUIN, L.L.L., L.L.M., U.L.

M. FRANCOIS DELORME, G.Q.

ET M. PAUL TESSIER, B. Péd. M.B.A., E.N.A.P.

MAI 1980

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

1271315

AVANT-PROPOS

AVANT-PROPOS

Nous désirons adresser nos remerciements les plus cordiaux à tous ceux qui de près ou de loin ont contribué par leurs efforts et leur bonne volonté à rendre possible la réalisation de cette étude.

Nos remerciements s'adressent tout spécialement à M. Rodrigue Blouin, directeur du Département de Relations industrielles de l'université Laval et à M. François Delorme, recherchiste au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec qui ont accepté avec empressement et grande cordialité de superviser la réalisation de cette étude.

Nous ne serions non plus passer sous silence la bienveillante collaboration de tous les interlocuteurs que nous avons rencontrés et qui se sont prêtés avec intérêt aux longues entrevues que nous avons pu réalisées avec eux. Nous en concluons que même si les problèmes sont nombreux et parfois aigus, les bonnes volontés ne manquent pas pour prendre tous les moyens à leur disposition pour tenter de les régler.

De plus, nous adressons nos remerciements les plus sincères à toutes celles qui ont accepté de dépenser beaucoup d'effort et d'énergie aux travaux de soutien administratif requis à la réalisation de cette étude.

Enfin, nos remerciements s'adressent également à nos supérieurs immédiats qui ont consenti à la levée de certaines contraintes qui nous auraient autrement empêché d'effectuer cette étude.

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS..... I

TABLE DES MATIERES..... III

INTRODUCTION GENERALE..... 1

CHAPITRE I: PROBLEMATIQUE..... 5

1.1 Les concepts..... 5

1.2 L'évolution sociale du Québec (1960-1975)..... 12

1.3 Les institutions des réseaux..... 23

1.4 Les organisations syndicales..... 30

1.5 L'économie du Code du Travail..... 36

CHAPITRE II: CHEMINEMENT METHODOLOGIQUE..... 52

2.1 Nos préoccupations fondamentales..... 52

2.2 Les axes essentiels de la problématique..... 55

2.3 Les champs d'observation..... 58

2.4 Les éléments essentiels de ces champs..... 60

2.5 La définition de ces éléments..... 65

2.6 La source du questionnaire..... 74

2.7 Le choix des interlocuteurs..... 77

2.8 Le type d'entrevue adopté..... 80

2.9 Le moment des entrevues..... 83

CHAPITRE III: RESULTATS ANALYSE DES ENTREVUES..... 85

3.1 Introduction..... 85

3.2 Constatations générales émanant des entrevues..... 87

3.3 Tableau des résultats..... 91

3.4 Annexe des résultats..... 110

CHAPITRE IV: OPTION CHOISIE, RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS..... 134

4.1 Préambule..... 134

4.2 Option choisie..... 136

4.3 Recommandations..... 139

4.4 Conclusions..... 154

CONCLUSION GENERALE..... 158

LISTE DES RECOMMANDATIONS..... 159

LISTE DES ANNEXES..... 167

BIBLIOGRAPHIE..... 374

INTRODUCTION GENERALE

INTRODUCTION GENERALE

Notre projet d'intervention se veut une réflexion sur un sujet d'actualité constant, soit celui des rapports collectifs du travail au Québec. En ce domaine, les conflits sociaux sont nombreux et ce, surtout depuis le début des années '60, cette décennie ayant marqué un tournant en ce domaine et ayant été le théâtre d'une évolution socio-politique très rapide au Québec.

Le problème qui, très tôt, a retenu notre attention est celui de l'aménagement du système des relations du travail dans les réseaux publics de l'Education et des Affaires sociales. Notre étude s'est donc orientée vers cette problématique qui, dans son contexte, nous conduit directement à débattre d'un dilemme que pose le choix fondamental de l'Etat québécois entre l'accentuation d'une centralisation depuis déjà longtemps entreprise et une programmation de décentralisation qu'il amorce lentement mais énergiquement.

On sait que le Gouvernement actuel véhicule dans son programme une volonté arrêtée de décentralisation, ce qui implique des réaménagements de pouvoirs à divers niveaux. La décentralisation est l'un des thèmes les plus significatifs de sa volonté politique puisqu'il en a fait une priorité. Dans un tel contexte, l'objet de notre

étude devenait encore plus actuel et plus pertinent. Les événements des récents mois le confirment et nous stimulent dans la recherche de nouvelles voies de solution.

L'aménagement des rapports collectifs du travail, qui constitue un problème en soi et une source de fréquents conflits, nous projette donc vers la considération de ce dilemme centralisation-décentralisation. Il ne fait aucun doute que cette recherche qui représente un double intérêt pour nous, est d'une grande importance pratique pour l'Etat qui doit affronter ce double problème à multiples facettes. En fait, les deux problèmes s'entremêlent et sont interreliés. Ils constituent, en somme, un phénomène d'importance pour toute la société québécoise.

L'objet de notre étude est pertinent d'autant plus que tous vivent ce problème et en subissent plus ou moins les conséquences aux divers paliers. Finalement, nous pouvons dire que notre problème en est un d'ordre humain, ce qui exige des solutions capables de susciter l'accord des volontés.

Il nous apparaît ainsi légitime de tenter d'apporter quelques éclairages à ce dilemme centralisation-décentralisation en matière de rapports collectifs dans les deux secteurs importants que sont l'Education et les Affaires sociales. Pourquoi notre choix s'est-il porté sur ces deux secteurs? Premièrement, l'Etat y a fait un effort

de planification marqué comme en témoignent ses politiques nationales. Deuxièmement, nous avons été sensibilisés, au cours des dernières années, à l'expression d'une volonté renouvelée d'autonomie des institutions du réseau scolaire et des services sociaux.

Notre choix a également été motivé par le fait qu'il s'agit d'un problème d'administration publique très dense auquel il est bon de tenter d'apporter une contribution par certaines recommandations. Ce sujet d'étude s'avère très formateur pour nous, d'autant plus que nous avons obtenu la collaboration très étroite de M. Rodrigue Blouin, directeur du Département des Relations industrielles de l'Université Laval ainsi que celle de M. François Delorme, recherchiste au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Gouvernement du Québec.

Dans un premier chapitre, nous présentons la problématique de notre étude, entre autres, en définissant le dilemme centralisation-décentralisation, en exposant l'histoire des relations du travail au Québec à partir des années '60, et en traitant de l'économie générale du Code du travail actuel. Le deuxième chapitre est consacré à l'aspect méthodologique de notre recherche, soit la source et la présentation de notre questionnaire en vue de réaliser des entrevues auprès d'interloculteurs-clés. Les résultats de ces entrevues et les données recueillies sont traitées dans le troisième chapitre. Ce dernier contient également l'analyse commentée de ces résultats. Enfin, le

dernier chapitre fait état de notre option fondamentale, des recommandations qui s'y rattachent ainsi que certaines conclusions auxquelles nous sommes arrivés quant à certains éléments de réforme.

CHAPITRE 1

PROBLEMATIQUE

PROBLEMATIQUE

1.1 LES CONCEPTS

Le phénomène de balancier entre la centralisation et la décentralisation existe dans tous les pays. Le Québec n'y fait pas exception puisque l'Etat se trouve confronté à ce même dilemme. Sans oublier les tentatives de décentralisation du réseau scolaire et du réseau des affaires sociales et les tentatives de déconcentration de la Fonction publique, Jacques Léonard, Ministre d'Etat à l'Aménagement, affirme que "de 1960 à 1977, on a fait un pas vers une centralisation certaine au Québec".[1]

Cette décentralisation des pouvoirs de décision a été aménagée en vue de la réalisation d'objectifs nationaux, comme le souligne Yves Martin. Ce dernier pose d'ailleurs la question suivante en rapport avec le dilemme centralisation-décentralisation: "Comment concilier objectifs nationaux et pouvoirs locaux?" [2]

1 - Notes pour une allocution de monsieur Jacques Léonard, Ministre d'Etat à l'Aménagement, à l'occasion du colloque sur la décentralisation organisé par l'Ecole nationale d'administration publique, le 3 novembre 1977, à Québec.

2 - Objectifs nationaux et pouvoirs locaux, problématique de la décentralisation - Conférence prononcée au colloque de la Revue Critère sur "Le pouvoir local et régional" - Le 27 octobre 1978 par Yves Martin, recteur de l'Université de Sherbrooke.

Nous verrons plus loin au cours de l'exposé que ce dilemme centralisation-décentralisation se pose dans l'évolution et l'histoire du Québec avec beaucoup d'acuité depuis une vingtaine d'années. Auparavant, il importe de bien saisir les concepts de centralisation et de décentralisation en les définissant un peu plus précisément.

Le dictionnaire canadien des Relations du travail [3] définit la centralisation et la décentralisation. La centralisation est "la réunion de tous les moyens d'action, de contrôle, de décision et de pouvoirs autour d'un même objet, entre les mains d'une même personne ou d'un groupe de personnes". [4]

Dans une organisation, la décentralisation est une "augmentation des pouvoirs et de l'indépendance des autorités administratives subordonnées, les rapprochant le plus possible des niveaux d'exécution. C'est la décentralisation administrative. Quand les pouvoirs sont accrus et que les liens de dépendance restent les mêmes, on est en présence d'une déconcentration. [5] Dans notre travail, nous parlons bien de décentralisation et non de déconcentration.

3 - Gérard Dion, Dictionnaire canadien des Relations du travail. P.U.L., Québec, 1976, 315 pages.

4 - Ibid. p. 54

5 - Ibid. p. 113

Plusieurs auteurs font une distinction entre la centralisation politique et la centralisation administrative. La centralisation politique est "l'unification de la puissance publique dans un seul centre de pouvoir", [6] tandis que la centralisation administrative réfère "à une certaine unité dans l'exécution des lois et la gestion des services". [7] Dans ce dernier cas, "il s'agit de mesures législatives et de décisions du pouvoir exécutif pour définir le partage des pouvoirs". [8]

Pour les fins de notre étude, lorsque nous utilisons le terme centralisation, nous traitons davantage de centralisation administrative dans le domaine des rapports collectifs du travail, bien que nous soyons conscients de tout le phénomène de politisation dans lequel baignent les relations de travail dans les secteurs que nous étudions.

6 - Notes pour une allocution de monsieur Jacques Léonard, Ministre d'Etat à l'Aménagement, à l'occasion du colloque sur la décentralisation organisé par l'ENAP, le 3 novembre 1977, à Québec, p. 3

7 - Ibid.

8 - Ibid.

De plus, il existe une distinction à faire entre décentralisation fonctionnelle (par service) et décentralisation territoriale. "La décentralisation fonctionnelle consiste à mettre sur pied une structure de service de nature plus indépendante par rapport à la structure centrale décisionnelle: le degré d'indépendance peut toutefois varier." [9]

Il y a décentralisation territoriale "lorsque l'Etat accorde à des collectivités, dont le territoire est délimité, le pouvoir d'organiser, de gérer certains services et équipements, de percevoir des revenus, d'établir des règlementations avec une personnalité juridique propre. [10] Nous référons à cette dernière lorsque nous parlons de décentralisation politique et globale au cours de notre étude, comme c'est le cas pour les commissions scolaires. Cependant, se basant sur l'existence actuelle ou potentielle de plusieurs structures fonctionnelles de service dans les secteurs que nous étudions. Nous nous référons au concept de décentralisation fonctionnelle lorsque nous abordons le sujet de certains réaménagements de pouvoirs ou de clarification des rôles au sein du contexte actuel de centralisation politique et administrative.

9 - Ibid. p. 6

10 - Ibid. p. 6 - 7

Il peut exister deux types différents de décentralisation dans les directions de services. Une distinction est à faire entre la délégation d'une autorité de type hiérarchique, c'est-à-dire "une autorité qui... permet de commander, de diriger, de sanctionner et d'évaluer le personnel" [11] sous sa juridiction, et la délégation d'une autorité de type fonctionnel, c'est-à-dire "une autorité d'influence qui tient de la compétence et de l'expertise, et qui se manifeste soit par des conseils spécialisés, soit par la transmission et le contrôle de directives." [12]

Il ne faudrait pas voir la décentralisation comme étant la solution à tous les problèmes d'une organisation. Il est nécessaire de poser un diagnostic et de faire une analyse des situations que l'on désire changer. "Chaque champ de pouvoir doit faire l'étude d'une analyse sérieuse par les gens des différents organismes et des différents niveaux hiérarchiques concernés." [13]

11 - Denis Massé, La décentralisation, instrument d'efficacité et d'humanisation en milieu scolaire. p. 12

12 - Ibid.

13 - Ibid. p. 9

En réalité, la centralisation et la décentralisation présentent à la fois des avantages et des inconvénients. Citons quelques-uns des avantages et des inconvénients d'une décision de l'Etat. La centralisation favorise l'unité de commandement de l'organisation; elle permet également un contrôle plus complet et plus effectif en plus de permettre des économies d'échelle. Mais la centralisation rend le changement difficile, exclut la participation, risque d'engendrer l'irresponsabilité et engage le pouvoir décisionnel. [14]

D'autre part, la décentralisation a l'avantage de maintenir l'administration centrale à des dimensions raisonnables et allège sa charge. Elle permet la prise de décision sur le lieu et au moment de l'action en plus d'inciter le personnel à prendre des inititiatives. Cependant, elle comporte certains désavantages. Elle peut, notamment, occasionner un manque de coordination entre les unités et entraîner une certaine perte de contrôle de l'appareil central. [15]

14 - Notes pour une allocution de monsieur Jacques Léonard, Ministre d'Etat à l'Aménagement, à l'occasion du colloque sur la décentralisation organisé par l'Ecole nationale d'administration publique, le 3 novembre 1977, à Québec, p. 4 - 5

15 - Ibid. p. 7 - 8

La décentralisation n'est pas un simple changement de structures. Selon Denis Massé, "il y a d'abord et avant tout un changement de valeurs, d'attitudes et de comportements." [16] Il dit également: "On ne peut décréter la décentralisation. On doit d'abord la vivre, puis l'engendrer par l'exemple, du mieux qu'on peut. Vouloir décentraliser, c'est accepter de vouloir changer les hommes." [17]

Le problème de la centralisation ou de la décentralisation en matière de relations du travail dans les secteurs de l'Education et des Affaires sociales implique donc, comme l'exprime si bien Yves Martin, "une option collective fondamendale lourde de conséquences quant à l'aménagement des pouvoirs dans la société québécoise." [18]

16 - Denis Massé, La décentralisation, instrument d'efficacité et d'humanisation en milieu scolaire, p. 15

17 - Ibid. p. 15

18 - Objectifs nationaux et pouvoirs locaux, problématique de la décentralisation - conférence prononcée au colloque de la Revue Critère sur "Le pouvoir local et régional" le 27 octobre 1978 par Yves Martin, p. 1

1.2 L'EVOLUTION SOCIALE DU QUEBEC (1960-1975)

Après avoir brièvement passé en revue ce que nous entendons par centralisation et décentralisation, nous abordons maintenant le contexte spécifique dans lequel nous posons ce dilemme fondamental, soit les relations de travail dans les secteurs de l'Education et des Affaires sociales.

L'évolution et l'histoire du Québec sont parvenues à un carrefour où le dilemme centralisation-décentralisation se retrouve posé à divers niveaux de l'organisation sociale et politique et dans divers secteurs d'activités socio-politiques.

Dans la très grande majorité des cas, ce dilemme est ardu à dénouer puisqu'il met en présence une quantité innombrable de facteurs qui, souvent, conduisent le Gouvernement à devoir, dans la mesure du possible, concilier des impératifs contradictoires. Chercher jusqu'où il faut aller dans une entreprise de décentralisation constitue un exercice périlleux qui conduit souvent à un résultat qui, pour le moins, prête flanc à de vives et sévères discussions.

Or, une telle volonté de décentralisation constitue quand même une des priorités du Gouvernement actuel qui se propose, par cette réforme, de retourner au niveau local et régional un certain

nombre de pouvoirs et de fonctions jusqu'ici exercés par l'Etat.

Pour bien comprendre la situation actuelle, il faut remonter au début des années '60 où nous avons assisté à une vague centralisatrice de l'Etat, tributaire d'un certain nombre de choix politiques et d'une philosophie sociale générale: l'émancipation québécoise et le souci d'égalitarisme en matière d'éducation et de services sociaux. Pour ce faire, il a fallu tenter de réduire les disparités inhérentes aux diverses régions; à cette fin, on a tenté de drainer les ressources humaines et financières en un point central, en l'occurence le siège social du Gouvernement du Québec, pour les redistribuer plus équitablement par la suite.

Le Gouvernement a ainsi été amené à centraliser des décisions qui étaient autrefois l'apanage des pouvoirs locaux. Au cours des années '60, l'Etat a dû, en plus de manifester une volonté d'implanter des politiques nationales sur l'ensemble du territoire québécois, financer les structures mises en place dans les deux réseaux. Les autres principales raisons qui ont poussé l'Etat à agir dans ce sens sont une politique de répartition des revenus et d'accessibilité de la population à certains services.

L'Etat québécois s'est retrouvé, au seuil des années '60, dans une situation où il devait rattraper en peu de temps des retards

accumulés pour pouvoir s'inscrire avantageusement dans le courant évolutif des Etats qui l'entouraient. Le Québec a connu, à ce moment, un développement et une transformation de son organisation socio-politique. L'Etat, ayant pris conscience de son rôle social et économique, a mis en place des structures qui font foi d'une volonté de centralisation.

Le ministère de l'Education et le ministère de la Santé et du Bien-Etre Social sont nés justement de ce mouvement centralisateur de l'Etat. Il s'agit bien d'un choix politique de l'Etat qui a favorisé l'accès des citoyens à des services équivalents en qualité et en quantité tant dans le domaine de l'Education que dans celui des Affaires sociales.

Cette progression vers la centralisation s'est faite un peu plus tôt dans le secteur de l'Education. A partir de 1964, l'Etat est devenu le principal agent d'organisation, de coordination et de financement des institutions scolaires au nom du bien commun de la collectivité québécoise.

Toutefois, il a subsisté une certaine forme de décentralisation au niveau de l'appareil scolaire mais celle-ci est plutôt

apparente que réelle [1] et représente davantate "une autonomie contrôlée". [2] A preuve, on parle d'autonomie des commissions scolaires régionales et locales mais il s'agit d'une autonomie "contrôlée". Il est vrai que les collectivités locales ont le droit d'élire les commissaires qui assumeront une juridiction administrative en matière d'éducation dans les limites du territoire à desservir et ont le pouvoir de s'autofinancer au moins de façon partielle. Mais l'Etat agit comme "bailleur des fonds" pour une bonne part et établit la politique et les règles de la gestion des institutions scolaires. [3]

D'autre part, le pouvoir centralisateur de l'Etat s'est principalement manifesté au niveau de l'appareil de santé par la création du ministère de la Santé et du Bien-Etre Social, par la Loi sur l'assurance-hospitalisation (1964) [4] et par la Loi des hôpitaux (1964) [5]. Plus tard, la création du ministère des Affaires sociales (1970) a regroupé sous une autorité unique la santé, les services sociaux et la

1 - René Dussault, Traité de droit administratif canadien et québécois, Tome I, p. 169.
- André Lajoie, Les structures administratives régionales, déconcentration et décentralisation au Québec, Montréal, P.U.M. 1969, p. 85

2 - André Lajoie, ibid. p. 88

3 - Yves Martin et Lucien Bouchard, "Rapport Martin-Bouchard", fév. 1978, p. 18.

4 - Loi sur l'assurance-hospitalisation, L.R.Q., Chap. A - 28

5 - Loi des hôpitaux, S.R. 1964, chap. 164

sécurité du revenu. Les institutions de ce réseau demeurent cependant assez autonomes puisque les centres hospitaliers, les centres de services sociaux, les centres d'accueil et les centres locaux de services communautaires sont dotés de conseils d'administration.

L'Etat a donc progressivement mis à la disposition des québécois des instruments puissants d'élaboration de politiques nationales. L'Education et les Affaires sociales sont justement les deux domaines où l'Etat a le plus fourni d'effort de planification et de mise en place de structures destinées à réaliser concrètement de telles politiques.

Cependant, il ne faudrait pas croire que l'Etat est le seul responsable de cette centralisation. Les syndicats ont joué un rôle en favorisant le rapprochement des institutions scolaires ou des hôpitaux autrefois isolés. Par exemple, on peut parler d'une transformation énorme des unités de négociation dans le secteur hospitalier à partir du début des années '60. Alors qu'en 1960, il y avait quasi autant d'unités de négociations que d'hôpitaux syndiqués, les syndicats, voyant que l'Etat augmentait graduellement son contrôle sur les hôpitaux, firent pression pour négocier avec le Gouvernement: ils

espéraient gagner beaucoup plus en affrontant un Etat qui, dans sa politique, leur était favorable. [6-7] C'est pourquoi les unions ouvrières ne cessaient de réclamer la présence de représentants gouvernementaux lors des séances de négociations.

Dans le domaine des institutions scolaires, l'article 10 a) du Code du Travail [8] a favorisé également, dans un premier temps, une certaine centralisation, au niveau plutôt régional, des rapports collectifs du travail. Puis, la Loi [9] assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire, a créé, à toutes fins utiles, une centralisation, au niveau provincial, de ces rapports collectifs.

6 - Viateur Larouche, "L'évolution des unités de négociation dans le secteur hospitalier 1960-1965." p. 146

7 - Marcel Pépin, Colloque des conseillers en relations industrielles (C.R.I.) de novembre 1976: conférence intitulée: "Négociations: secteur public et parapublic". 76-11-19, p. 3

8 - S.R.Q., 1964, chap. 141

9 - L.Q. 1966-1967, chap. 63: ci-après appelée "Loi 25".

De plus, il s'est produit, de 1961 à 1967 une syndicalisation accrue des travailleurs dépendant directement de l'Etat. La sanction du Code du Travail, en 1964, a particulièrement provoqué cette syndicalisation. La Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.), entre autres, a vu ses effectifs doubler de 1961 à 1966. [10]

Or, ce drainage des pouvoirs à Québec, provoqué surtout par la création et le rôle joué par les ministères de tutelle et par certains organismes de contrôle comme le Conseil de la Trésorerie, devenu, en 1970, le Conseil du Trésor, de même que la syndicalisation massive des travailleurs dépendant de l'Etat, ont produit, dans les faits, un puissant effet centralisateur.

D'autre part, ce pouvoir centralisé s'est retrouvé localement représenté par de multiples institutions et l'on assiste, depuis quelques années, à une volonté d'autonomie de leur part. En effet, les pouvoirs locaux souhaiteraient bien avoir plus de "pouvoirs réels".

10 - Louis-Marie Tremblay, Revue "Relations industrielles", 1967, vol. 22, no 1, p. 89.

Par exemple, les corporations scolaires [11] constituent un prolongement du ministère de l'Education au niveau local; malgré une réalité très différente, manifestée par l'emprise des ministères de tutelle, celles-ci expriment une volonté d'autonomie par rapport aux pouvoirs centraux. Nous nous situons dans un contexte où les commissions scolaires possèdent les caractères essentiels d'organismes décentralisés et où le ministère de l'Education et le Gouvernement pratiquent une gestion centralisatrice. Ainsi la normalisation poussée en matière du revenus et dépenses, de gestion des ressources humaines et matérielles, d'activités éducatives, laissent peu de place aux décisions locales. Le secteur des Affaires sociales et de la Santé n'est pas exempté lui non plus des mêmes embûches, résultat d'une évolution centralisatrice, principalement de 1961 à 1971, et qui se traduit sur le plan de la régie interne, de l'administration technique et générale des établissements qu'on y retrouve, mais surtout sur le plan de leur dépendance financière.[12]

11 - René Dussault, Traité de droit administratif canadien et québécois, Tome I, P.U.L. pages 144, 145, 169. Cet auteur considère les corporations scolaires comme "de véritables structures administratives objets de décentralisation territoriale".

12 - Rapport Martin-Bouchard, Yves Martin et Lucien Bouchard, février 1978, p. 7 et 8.
René Dussault, op. cit., pp. 139 à 143 incl. L'auteur tout en décrivant le degré de centralisation qui se manifeste sur divers aspects de la dépendance administrative des établissements publics du réseau des Affaires sociales, y retrouve cependant un certain degré d'autonomie.

Par exemple, les corporations scolaires [11] constituent un prolongement du ministère de l'Education au niveau local; malgré une réalité très différente, manifestée par l'emprise des ministères de tutelle, celles-ci expriment une volonté d'autonomie par rapport aux pouvoirs centraux. Nous nous situons dans un contexte où les commissions scolaires possèdent les caractères essentiels d'organismes décentralisés et où le ministère de l'Education et le Gouvernement pratiquent une gestion centralisatrice. Ainsi la normalisation poussée en matière de revenus et dépenses, de gestion des ressources humaines et matérielles, d'activités éducatives, laissent peu de place aux décisions locales. Le secteur des Affaires sociales et de la Santé n'est pas exempté lui non plus des mêmes embûches, résultat d'une évolution centralisatrice, principalement de 1961 à 1971, et qui se traduit sur le plan de la régie interne, de l'administration technique et générale des établissements qu'on y retrouve, mais surtout sur le plan de leur dépendance financière.[12]

11 - René Dussault, Traité de droit administratif canadien et québécois, Tome I, P.U.L. pages 144, 145, 169. Cet auteur considère les corporations scolaires comme "de véritables structures administratives objets de décentralisation territoriale".

12 - Rapport Martin-Bouchard, Yves Martin et Lucien Bouchard, février 1978, p. 7 et 8.
René Dussault, op. cit., pp. 139 à 143 incl. L'auteur tout en décrivant le degré de centralisation qui se manifeste sur divers aspects de la dépendance administrative des établissements publics du réseau des Affaires sociales, y retrouve cependant un certain degré d'autonomie.

Dans un contexte d'évolution qui parle de "démocratisation" et devant les multiples pressions qui sont exercées de la part des institutions elles-mêmes, des syndicats, des diverses associations et des fédérations, l'Etat envisage de donner aux instances locales davantage de pouvoirs et de fonctions qu'elles n'en possèdent actuellement. En priorité, cela s'adresse aux municipalités en faveur desquelles une réforme fiscale est actuellement en voie de réalisation, en plus de l'éventuelle redivision des comtés municipaux que le Gouvernement entend proposer dans le cadre de sa politique de décentralisation administrative.

A cet effet, un document de travail préliminaire porte sur les problèmes généraux d'aménagement du territoire du Québec et sur la prise de décision en aménagement. La décentralisation, telle qu'elle nous est présentée dans un des fascicules du Conseil exécutif, constitue "une perspective communautaire nouvelle qui débouche sur une façon différente de vivre ensemble et sur une réorganisation des pouvoirs". [13]

13 - Conseil exécutif, Secrétariat à l'aménagement et à la décentralisation, "La décentralisation: une perspective communautaire nouvelle", fascicule 1, "Une vue d'ensemble", p. 29.

Ce réaménagement de pouvoirs et de responsabilités entre les divers paliers de décision implique un réajustement du rôle de l'Etat, une revalorisation des municipalités et un renouvellement des municipalités de comté.

De plus, cette question de la dynamique centralisation-décentralisation a récemment trouvé écho dans le milieu scientifique québécois lors d'un colloque tenu en octobre 1978 sous l'égide de la revue "Critère". Yves Martin s'y exprimait en ces termes: "... je vois mal comment on peut s'interroger sur l'extension ou la consolidation des pouvoirs à l'échelle locale ou régionale sans soulever le problème du réaménagement des pouvoirs de la société ou, en termes plus expressément évocateurs d'un débat en cours, le problème de la centralisation ou de la décentralisation des pouvoirs". [14]

De même, du côté des réseaux scolaires et hospitaliers, l'Etat entrevoit la possibilité d'un allégement des procédures de financement et d'approbation administratives pour spécialiser les ministères intéressés dans les fonctions de planification, d'orientation, de concertation et de contrôle à posteriori, ou par exception, plutôt que de tutelle spécifique.

14 - Yves Martin, Objectifs nationaux et pouvoirs locaux - Problématique de la décentralisation, Conférence prononcée au colloque de la revue "Critère" sur "Le pouvoir local et régional" - Le 27 octobre 1978.

Ce dilemme centralisation-décentralisation est donc bien présent: il conduit l'Etat à rechercher des formes nouvelles d'institutions décentralisées avec des pouvoirs accrus. François-Albert Angers souligne justement dans l'exposé de sa théorie [15] que lorsque "l'être principal" décide de se doter de capacités nouvelles d'action, il faut s'attendre à ce qu'un jour ces "émanations" revêtent des formes nouvelles et cherchent à s'émanciper.

Petit à petit, il se crée un "être nouveau", une "espèce de rejeton administratif", en l'occurence les institutions du réseau scolaire et des services sociaux; celles-ci cherchent à s'émanciper et à voler de leurs propres ailes.

On peut donc, à juste titre, parler d'une évolution sociale rapide dans les mentalités au Québec. L'émancipation des pouvoirs locaux, la participation des citoyens à la réalité socio-politique et à l'exercice du pouvoir contribuent à cette évolution. C'est alors que se pose avec encore plus d'acuité le dilemme centralisation-décentralisation.

15 - François-Albert Angers, Essai sur la centralisation, Coll. Beauchemin, Presses H.E.C., Montréal, 1960, 318 pages.

1.3 LES INSTITUTIONS DES RESEAUX

L'existence d'un grand nombre d'organismes semblables chapautés par des appareils gouvernementaux assez importants fait ressortir le problème de la gestion des ressources humaines au sein de ces institutions: les rapports collectifs du travail qui feront l'objet de notre étude en sont un aspect important. En relation avec le dilemme centralisation-décentralisation, nous nous intéresserons tout particulièrement au phénomène des relations du travail tant au niveau des négociations qu'au niveau de l'application des conventions collectives.

Mais avant de traiter plus spécifiquement des rapports collectifs de travail dans le secteur parapublic, cheminons davantage dans notre raisonnement pour définir les différents acteurs en présence et percevoir tant soit peu les mobiles de leurs actions dépendant eux-mêmes de la forme institutionnelle qu'ils revêtent. A l'exception des commissions scolaires qui sont dirigées par une assemblée de commissaires élus et un comité exécutif, les institutions du réseau de l'Education et des Affaires sociales ont à leur tête un conseil d'administration.

Le réseau des Affaires sociales est chapeauté par la Loi sur les services de santé et les services sociaux de 1971 [16] remplaçant la Loi de l'assistance publique de 1964. [17] Les quatre principaux types d'établissements publics visés par cette loi, sont les centres locaux de services communautaires, les centres hospitaliers, les centres de services sociaux ainsi que les centres d'accueil. Ces centres sont coordonnés au niveau régional par un conseil régional de la santé et des services sociaux. Presque tous les salariés de ces centres sont syndiqués et affiliés à une centrale syndicale (Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.) ou Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.)).

On précise, dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux, que tout établissement public est "une corporation au sens du Code civil et il peut, dans le cadre des règlements, exercer tous les pouvoirs d'une telle corporation en outre des pouvoirs spéciaux. [18]

16 - L.R.Q., 1971, chap. S - 5

17 - S.R., 1964, chap. 216.

18 - Loi reliée à la note no 16.

Les pouvoirs d'un établissement public étant exercés par un conseil d'administration, celui-ci doit, entre autres, en nommer le directeur général ainsi que le personnel de cadre. Il doit également accepter le budget et sa mise en application une fois que celui-ci a été approuvé par le ministre. [19]

Prenons l'exemple d'un centre hospitalier. Cet organisme réfère aux structures administratives non centrales de type fonctionnel. L'autonomie fonctionnelle, selon René Dussault, "ne reconnaît pas aux organismes qui en bénéficient une indépendance totale mais plutôt une certaine liberté d'action indispensable à l'exercice de leurs fonctions." Tous les organismes nantis d'autonomie fonctionnelle sont, à tout le moins, indirectement responsables devant l'Assemblée nationale, par l'intermédiaire d'un ministre dit "de tutelle". Un tel contrôle assure, d'une façon générale, la sujétion des organismes décentralisés aux politiques gouvernementales et au contrôle parlementaire. Cet exemple précis réfère au concept que nous avons défini au début de ce chapitre, soit la décentralisation administrative de type fonctionnel. [20]

19 - Loi sur les services de santé et les services sociaux, 1971, L.R.Q., 1971, chap. S - 5

20 - René Dussault, Traité de droit administratif canadien et québécois, Québec, Les Presses de l'Université Laval, Tome I, 1974, p. 19.

Quant aux commissions scolaires, celles-ci réfèrent à des structures administratives de type territorial. Dans leur cas, "l'autonomie d'un pouvoir de décision s'accompagne d'autres traits d'autonomie tels le pouvoir de règlementation, l'autofinancement et l'élection des titulaires". [21]

Les corporations ou commissions scolaires sont constituées en vertu de l'article 90 de la Loi de l'instruction publique [22] amendée par la Loi concernant le regroupement et la gestion des commissions scolaires. [23] D'après René Dussault, une commission scolaire ne possède pas de pouvoirs originaux et autonomes mais seulement des pouvoirs délégués, susceptibles d'être retirés en tout temps par les administrations centrales dont elle est un prolongement sur le plan local ou régional.

Pour leur part, les collèges ont été créés en 1967 par la Loi des collèges d'enseignement général et professionnel. [24] Les droits et pouvoirs d'un collège sont exercés par un conseil d'administration formé de personnes qui font partie du collège. Ce

21 - Ibid. p. 144 - 145.

22 - Loi de l'Instruction publique, S.R. 1964, chap. 235.

23 - L.Q., 1971, chap. 68: ci-après appelée "Loi 27".

24 - Loi des Collèges d'enseignement général et professionnel, 1966-1967, chap. 71.

conseil, après avoir pris l'avis d'une commission pédagogique qu'il a établie, nomme un directeur général et un directeur des services pédagogiques pour une période ne dépassant pas trois ans.

Les conseils d'administration des établissements publics des Affaires sociales et des collèges doivent, en matière de rapports collectifs, s'en remettre à une direction générale spécialisée se situant à l'intérieur de chacun des ministères de tutelle. Ces directions générales constituent des pouvoirs intermédiaires entre la direction de ces institutions et le Conseil exécutif. [25]

Cette hiérarchisation des pouvoirs, en matière de relations du travail, conditionne très fortement les relations qu'entretiennent la direction de ces institutions avec les syndicats locaux. Ce lien nécessaire dont chacune de ces institutions dispose avec son ministère de tutelle constitue à la fois un soutien dans ses relations avec la partie syndicale mais aussi un handicap quant à l'exercice de ses prérogatives locales.

Ce dernier phénomène a fortement contribué à la formation par ces institutions d'associations ou de fédérations visant à établir et à affirmer l'existence de leur pouvoir local et à diminuer leur

25 - Le Conseil du Trésor, comité du Conseil exécutif, assure concrètement ce rôle: voir la "Loi 55" citée à la note no 81, page 27.

dépendance vis-à-vis des experts et des conseillers des ministères de tutelle. L'introduction récente de conseillers juridiques et de conseillers en relations industrielles au sein de ces fédérations ou associations va accentuer cette tendance.

Vous trouverez, en annexe I, la liste des parties patronales et syndicales intéressées aux négociations dans les secteurs de l'Education et des Affaires sociales. Des associations comme l'Association des hôpitaux de la province de Québec (A.H.P.Q.) et des fédérations comme la Fédération des Commissions scolaires catholiques du Québec (F.C.S.C.Q.) jouent certes un rôle non négligeable et disposent d'un certain pouvoir.

Devant les diverses pressions exercées de la part des institutions du réseau des Affaires sociales et de l'Education, des diverses associations ou fédérations et des syndicats, le pouvoir de contrôle central dans les ministères de tutelle s'est protégé. Il a instauré un système d'organisation bureaucratique fondé presqu'exclusivement sur des objectifs fonctionnels.

Ceci s'est soldé par la centralisation accentuée des décisions dans ces ministères qui ont, à leur tour, imposé aux institutions un système de règlementation pour régir leur fonctionnement. De cette façon, il s'est creusé un fossé entre les titulaires du pouvoir de

contrôle central dans les ministères de tutelle, et la direction de ces institutions qui doit constamment se référer au système de réglementation ou de normes pour agir, sans que ce système convienne exactement à la situation.

1.4 LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales ont dû, elles aussi, se structurer pour faire face à cette évolution. Devant cette "mutation" de la partie patronale qui, à titre d'Etat-Gouvernement, avait fondamentalement opté en faveur de la réalisation de certains objectifs nationaux et qui, à cette fin, avait adopté une philosophie de centralisation, les syndicats ont dû, à leur tour, davantage centraliser leur action.

Les premières années de la Révolution tranquille au Québec avaient déjà influencé les organisations syndicales existantes [26] dans le sens d'une révision de leurs objectifs, de leurs méthodes et de leurs structures. [27]

26 - La Confération des travailleurs catholiques du Canada (C.T.C.C.) devenue, en 1960, la C.S.N.; la Corporation générale des instituteurs et des institutrices catholiques de la province de Québec (C.I.C.) devenue ensuite la C.E.Q.; la F.T.Q., née en 1957 de la fusion de la Fédération du travail du Québec avec la Fédération des Unions industrielles du Québec. Source: Dictionnaire des relations du travail . Gérard Dion, P.U.L., Québec, 1976.

27 - Louis-Marie Tremblay, Revue Relations industrielles 1967, vol. 22, no 1, p. 86

Au niveau des objectifs, le monde syndical avait, en très grande partie, provoqué la Révolution tranquille et véhiculé les principes d'égalité et de libertés économiques et démocratiques qui l'inspirèrent, et ce, en situation de quasi-monopole sur le plan des idées. [28] Les organisations syndicales ont donc, par la suite, épousé pendant quelques années les objectifs de promotion sociale et d'accessibilité égale pour tous les citoyens aux services dispensés en éducation, santé et bien-être, objectifs de la classe dirigeante qui menait cette réforme. [29]

Peu à peu, les syndicats ont aussi modifié leurs méthodes d'action. Nous constatons désormais la présence quasi-permanente des syndicats sur la place publique: [30] de "représentants de groupes d'intérêts", les syndicats étaient devenus des "corps intermédiaires [31] qui cherchaient à transformer les rapports de pouvoirs qui s'exprimaient dans notre société. [32] A cette fin, ils n'hésitaient plus à utiliser la "pression politique" sur les autorités en place. [33]

28 - Louis-Marie Tremblay, Ibid., p. 91 (voir note précédente)

29 - Louis-Marie Tremblay, Ibid., p. 87 (voir note no 27)

30 - Louis-Marie Tremblay, Ibid., p. 88 et 96 (voir note no 27)

31 - Louis-Marie Tremblay, Ibid., p. 86 (voir note no 27)

32 - Gilles Laflamme, texte d'introduction du "Congrès des relations industrielles de 1973" sur "La politisation des relations du travail".

33- Louis-Marie Tremblay, op. cit. p. 89 (voir note no 27)

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

Le syndicalisme québécois cherchait en somme à se doter d'objectifs et de stratégies qui répondaient aux exigences de ce double rôle qu'il s'était donné. [34]

Assez tôt, [35] on avait commencé à se regrouper au niveau régional pour négocier [36] avec les commissions scolaires d'autant plus que l'article 10a) du Code du Travail venait d'être introduit et permettait à ces commissions des regroupements régionaux aux fins de la négociation. Née en 1936, la Corporation des instituteurs catholiques (C.I.C.) constituaient alors essentiellement un regroupement peu structuré d'associations et de fédérations locales d'instituteurs; le 17 février 1967, elle se voyait confier, à toutes fins utiles, le rôle [37]

34 - Gilles Laflamme, op. cit. (voir note no 32)

35 - Gérard Dion, Dictionnaire des relations du travail au mot "Centrale de l'enseignement du Québec": p. 54 Un regroupement régional datait déjà de 1953 et se faisait sur une base de "fédération diocésaine unissant les syndicats locaux qui, eux, correspondaient aux commissions scolaires catholiques.

36 - Gérard Hébert, Revue "Relations", no 313, février 1967, p. 41 ss: L'année 1965 est citée comme le début d'une négociation effective sur une base régionale. Au Québec, 40 tables de négociations regroupaient les représentants de 20 000 enseignants (le tiers), 300 c. scol. (20%) et 7 régionales. Au Saguenay-Lac-St-Jean, 64 commissions scolaires et 4 régionales négociaient ensemble en 1965.

37 - Par la "Loi 25" instituant à son article 2: "un comité conjoint chargé d'aviser le Gouvernement sur toute question relatives à la négociation à "l'échelle provinciale de conventions collectives".(Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire, S.Q., 1963, chap. 63.)

d'une véritable centrale syndicale dans la négociation avec l'Etat des salaires et conditions de travail des enseignants du Québec.

C'est au milieu de beaucoup de réticences et de désillusions des associations et fédérations locales d'enseignants que la C.I.C., à son congrès de mars 1967, a dû adopter des structures nouvelles et sacrifier beaucoup de l'autonomie de ses syndicats locaux. [38]

Quelques mois auparavant, la C.S.N. venait, dans le secteur hospitalier, de provoquer [39] et d'assister tout à la fois à la mise en tutelle des institutions de santé au Québec et se voyait alors dans l'obligation de se structurer pour faire face à une négociation collective centralisée dans ce secteur.

Cette restructuration devenait un impératif par le fait que la C.S.N. avait doublé ses effectifs de 1960 à 1966 et que la très grande partie de ses nouveaux membres provenaient des serv ices publics. [40]

38 - Gérard Hébert, Article intitulé: "La C.I.C. et le Bill 25", dans la Revue "Relations", no 315, avril 1967, p. 121: "Par exemple, 200 de ces syndicats avaient déjà un accord avec leur commission scolaire.

39 - Marcel Pépin, colloque des conseillers en relations industrielles (C.R.I.) de novembre 1976, conférence intitulée: "Négociations: secteur public et parapublic", le 19-11-76.

40 - Louis-Marie Tremblay, op. cit. p. 89 (voir la note no 10 à la page 18)

De même, la nouvelle fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.) représentait désormais l'ensemble des salariés d'un réseau "devenu étatique" [41] d'électricité au Québec en plus de réunir plusieurs groupes de salariés des services d'enseignement et de santé du Québec.

Quelques années plus tard, [42] la Loi du régime des négociations collectives dans les secteurs de l'Education et des hôpitaux [43] venait consacrer la négociation centralisée dans le secteur de l'Education et des Affaires sociales au Québec, en plus d'élever directement le statut de la C.I.C. à celui d'une centrale syndicale.

On vit naître aussi, sur le plan territorial, des associations et des alliances pour défendre des intérêts communs au-delà des structures formelles existantes: des conseils centraux, des associations, des fronts communs régionaux, et, même, le front commun provincial sont devenus des structures et moyens de pression que l'on utilise de plus en plus, même à l'égard du secteur privé.

41 - On se rappellera la nationalisation de l'électricité en 1963-64.

42 - Le 30 juin 1971.

43 - L.Q., 1971, chap. 12: ci-après appelée "Loi 46".

En 1971, l'Etat a même convenu de négocier, au niveau d'un front commun syndicat inter-centrales, qui a signé un accord relatif à certaines conditions générales d'aménagement de la rémunération et des avantages sociaux des employés de l'Etat.

Nous ne voudrions pas, toutefois, laisser l'impression que tout a évolué pendant cette période, sous la seule direction ou volonté de l'Etat. Même si ce dernier a joué un rôle de premier plan, une telle évolution s'est faite cependant sous l'impulsion d'influences réciproques entre l'Etat et les associations de salariés. Marcel Pépin reconnaît sans ambages que "la plupart des syndicats ont recherché la centralisation des négociations, [44] que la mise en tutelle des hôpitaux, en 1966, s'est faite à leur grande satisfaction [45] et Gérard Hébert [46] reconnaît volontier le "lien entre la parité des salaires, revendiquée par les syndicats, et l'unité de négociation". La F.T.Q. ne s'en cache d'ailleurs pas et l'énonce même, dès 1971, comme objectif de la négociation sectorielle [47] qu'elle préconise. [48]

44 - Marcel Pépin, conférence du 19-11-76: op. cit. (voir note no 39, p. 33)

45 - Marcel Pépin, conférence du 19-11-76: op. cit. (voir note no 39, p. 33)

46 - Gérard Hébert, Revue "Relations", no 313, février 1967, p. 41

47 - Source: journal du syndicat canadien de la fonction publique, "Le réseau": mars - avril 1971, vol. 9, no 2, p. 11.
"La négociation sectorielle est une démarche qui vise à tout rationaliser et à normaliser les relations de travail. Cette démarche peut se limiter à faire disparaître les inégalités qui existent entre les membres de la classe ouvrière".

48 - Ibid., (voir note précédente) édition de juillet 1971, vol. 9, no 3, p. 10.

1.5 L'ECONOMIE DU CODE DU TRAVAIL

L'Etat avait mis en place ou encore s'était accaparé du contrôle administratif et financier de tout un ensemble d'institutions dispensant des services d'enseignement, de santé et de bien-être social au Québec dans le but avoué d'assurer l'accessibilité la plus large possible de ces services à tous les citoyens. [49]

Or, ces institutions, orientées exclusivement vers la dispensation de services à la population, constituaient des organisations à très forte intensité de main-d'oeuvre puisque ces services sont de nature telle qu'ils nécessitent les relations entre deux personnes, le prestataire du service et le bénéficiaire.

La nature de ces services est aussi telle qu'ils nécessitent l'embauche de ressources humaines très importantes sur le plan numérique et qualitatif, ce qui laisse aux institutions le fardeau considérable de leur gestion à moyen et à long terme.

49 - Yves Martin . Conférence du 27-10-78 pour la revue "Critère". "Objectifs nationaux et pouvoirs locaux". (voir note no 14)

Les rapports collectifs du travail avec les salariés de ces institutions est l'une des facettes majeures de la gestion à moyen terme de ces effectifs humains: ces rapports collectifs se compliquent d'autant plus qu'ils s'exercent à la fois entre les salariés et les autorités des ministères de tutelle ainsi qu'entre les institutions et ces mêmes autorités ministérielles.

En 1964, par le nouveau Code du travail qui, essentiellement fusionnait les lois du travail existantes, [50] le législateur avait fini par consentir, [51] à toutes fins pratiques, le même statut de "salariés" aux travailleurs québécois du secteur de la santé et du bien-être social qu'à ceux du secteur des entreprises privées, bien qu'ils considéraient encore les travailleurs du secteur de la santé comme des "salariés des services publics". On les assujettissait de ce fait au régime général du Code du travail. On leur concédait, en particulier, le droit de grève [52] mais on en limitait son exercice par des dispositions spéciales permettant aux autorités gouvernementales et judiciaires d'intervenir par voie d'enquête et d'injonction à durée limitée: ces dispositions constituaient l'article 99 du Code du travail.

50 - Louis-Marie Tremblay, op. cit. (voir note no 27, p. 30) p. 89

51 - Voir commentaires de Gérard Hébert sur les 4 versions du Code du travail dans "Congrès des relations industrielles" de 1965: "Le Code du travail" P.U.L. p. 24 ss.

52 - "Code du travail": S.R.Q. 1964, chap. 141, art. 1, 46 et 99.

Dans le monde scolaire, à la suite du rapport du "Comité chargé d'étudier les conditions de travail des instituteurs", rapport soumis en janvier 1965, [53] chaque fédération et association locale d'instituteurs, [54] soulagée des dispositions de la Loi de 1944 [55] et de celle de 1946 [56], négocièrent selon les dispositions du Code du travail et selon certaines modalités particulières prévues à l'article 50 (matière négociable distribuée à divers paliers) et 99 du Code du travail (enquête et injonction). La situation évolua rapidement par la suite lorsqu'en octobre 1966 le ministère de l'Education imposa aux commissions scolaires ses normes en matière de négociation, lesquelles devaient conduire inéluctablement à la centralisation des négociations et aux dispositions de la "Loi 25" [57], du 17 février 1967, sans que les enseignants ne soient pour autant soustraits du régime général de négociations collectives prévu au Code du travail.

53 - Ce comité fut formé à la suite de la sanction du Code du travail: il siègera de septembre 1964 à janvier 1965 pour conseiller le Gouvernement sur l'inclusion au Code du travail des instituteurs ou encore le maintien du statu quo. Laval Grondines, "Points de vue sur le Code du travail" dans la revue "Relations industrielles" de 1965 p. 193 ss.

54 - La revue scolaire: janvier 1976, vol. XXVI, no 5, p. 24.

55 - Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, S.Q. 1944, chap. 31.

56 - Loi pour assurer le progrès de l'éducation, S.Q. 1946, chap. 21, art. 25, al. 3.

57 - Loi assurant le droit à l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire, S.Q., 1967, chap. 62.

Tout ceci a eu pour effet de mettre en place, à la fois, entre les partenaires et les opposants à l'intérieur du système des relations du travail, des structures de relations qui se mariaient peu à celles que la philosophie et l'économie générale du Code du travail supposaient et favorisaient.

En effet, le Code du travail trouve au Québec ses origines lointaines du besoin qu'a éprouvé le législateur, vers le début des années 40, de réglementer les relations que plusieurs entreprises privées d'alors devaient entretenir avec des syndicats. La réalité socio-économique des décades précédentes, surtout à partir de 1921, et la progression des mentalités avaient, en effet, amené certains groupes de travailleurs à se regrouper pour défendre leurs intérêts vis-à-vis des entreprises qui leur semblaient abuser de la situation.

Le législateur avait donc construit un cadre juridique constitué principalement de la "Loi sur les relations ouvrières", [58] qui tentait de résoudre certains problèmes que posaient au niveau du secteur privé les relations entre le patronat et les syndicats. Au départ d'ailleurs, le législateur introduisait déjà des mesures

58 - S.R.Q. 1941 c 162 a) édicté par la Loi 8 Géo. VI 167.

qui trahissaient une volonté déterminée d'exclure les salariés des services publics du cadre juridique général adopté pour le secteur privé (Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, sanctionnée en 1944) [59].

Entré en vigueur le 1er septembre 1964, le Code du travail répondait à des besoins à peu près identiques commandés par une réalité socio-économique qui n'avait pas encore eu le temps d'évoluer pleinement.

Le Code reflétait encore la conception classique du libéralisme économique où l'Etat devait se limiter à prévenir les abus et à faciliter la libre circulation des biens et des personnes et où il devait s'abstenir de s'immiscer dans les relations entre salariés et employeurs pour ne pas affecter le libre cours des marchés. [60]

Dans ce contexte, l'Etat demeurait un "gardien de la paix" [61] sociale en assurant un certain équilibre des forces et en fixant certaines règles du jeu mais surtout en n'intervenant

59 - Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, S.Q., 1944, chap. 31.

60 - Fernand Morin, Les rapports collectifs du travail au Québec les éditions Thémis, 1978, p. 36

61 - M. Fernand Morin, ibid.

qu'après le fait. [62] Laissés pratiquement à eux-mêmes, les opposants pouvaient recourir à une tierce partie, un tribunal ou encore certains spécialistes de l'Etat (du Ministère du Travail), mis momentanément à leur disposition, sans cependant que cette tierce partie ne s'implique ou ne s'engage davantage. L'Etat n'exerçait aucune influence immédiate et multiple sur la tenue même des rapports collectifs. [63]

Le cadre juridique général des relations du travail s'appuyait sur le caractère décentralisé des relations entre employeurs et groupes de travailleurs et, en corollaire, sur le caractère localisé de la négociation et de la convention collective. [64]

Un schéma de relations, inspiré du Wagner Act américain de 1935, [65] s'élabora progressivement au Canada et au Québec et présida à la formation des premières unités de travailleurs accrédités au Québec. Ce schéma de relations a fait que les groupes de travailleurs ont reçu, au départ, une "reconnaissance" à partir d'une certaine préférence d'emploi ou d'une certaine sécurité syndicale,

62 - Ibid.

63 - Ibid. p. 38

64 - Jean-Réal Cardin, La philosophie du Code du Travail, p. 79 ss dans "Congrès des relations industrielles" de 1973, P.U.L., Qué. 1973, p. 85.

65 - Le "National Labor Relations Act": du 5 juillet 1935.

arrachée généralement d'un employeur au prix d'une dure lutte des travailleurs concernés. Plus tard, cette "reconnaissance" devait se transformer en "accréditation".

La législation québécoise de février 1944 [66] a retenu la formule du monopole de représentation par l'association qui représentait 60% ou plus des salariés (50% + 1 en 1945) [67] et l'obligation à la charge de l'employeur de négocier avec elle de bonne foi.

Ce monopole de représentation a fait que les organismes syndicaux se sont, pour ainsi dire, "partagés le gâteau" selon leur force relative et localisée de représentation. On a ainsi abouti à des unités d'accréditation qui ne pouvaient guère dépasser le niveau d'un seul employeur, et même souvent d'un seul établissement ou partie de celui-ci, chez un même employeur, compte tenu de la force relative et localisée des organismes syndicaux déjà en place.

66 - "Loi concernant les relations entre employeurs et salariés", ou, selon le titre abrégé, "Loi des relations ouvrières". S.Q. 1944 c. 30 RE: Pierre Erge: Cahiers de Droit, 1971, no 12: "Monopole de la représentation syndicale". p. 308.

67 - "Loi modifiant la Loi des relations ouvrières", L.Q. 1945, c. 44, art. 1.

Cette tendance conduisait donc à la reconnaissance d'unités d'accréditation strictement fonctionnelle, basées sur le monopole de représentation et la "règle de la majorité". Elle provoquait le fractionnement de ce qui aurait pu autrement devenir des "unités naturelles de négociation" basées sur des affinités de fonctions, ou sur la proximité des groupes de travailleurs.

La convention collective, issue de ce schéma de relations et du cadre juridique qui le consacrait, ne pouvait que revêtir une portée limitée à des problèmes et à des priorités locales et un caractère parcellaire par rapport à l'ensemble des travailleurs qu'elle aurait autrement pu régir.

Le Code du travail prévoyait aussi une organisation et une structuration des parties qui reposent essentiellement sur la dichotomie que l'on introduit entre les fonctions de direction et les fonctions d'exécution au sein d'une entreprise. [68] Certains salariés (les contremaîtres, les gérants et les surveillants d'ateliers) dont le travail consistait essentiellement et principalement à surveiller d'autres salariés dans l'exécution de leur travail, étaient donc assimilés à l'équipe de direction de l'entreprise et exclus de l'organisation syndicale: le Code du travail ne laissait aucune place à ces cadres qui représentent un pouvoir intermédiaire au sein d'une organisation.

68 - Jean-Réal Cardin, op. cit. (voir note no 64 à la page 41) p. 85

Selon ce schéma, l'on concevait deux (2) opposants immédiats constitués d'éléments à peu près homogènes, la plupart du temps commandés par une direction unique, pouvant s'opposer dans une lutte privée essentiellement économique dont la seule limite était le "bon ordre public" et l'épuisement de l'une des parties.

En résumé, on peut facilement constater que ce cadre juridique ne prévoyait pas le rôle de l'Etat comme tierce partie intervenant dans les rapports collectifs du travail, le regroupement des parties au sein d'ensembles alliant des éléments hétérogènes et la multiplicité des directions et des pouvoirs; on ne prévoyait pas, non plus, la coordination et la conjugaison des forces au sein de ces mêmes parties, la complémentarité des rôles de responsabilité sociale et de direction d'une entreprise, le caractère essentiel des services à dispenser ou des biens à produire en cas de conflit, la confusion et le conflit des intérêts pour les salariés assumant l'exercice de certains pouvoirs intermédiaires au sein d'une organisation et, enfin, la politisation des relations du travail.

Or, le Code du travail devenait le cadre juridique régissant les rapports collectifs au sein de l'administration publique simplement parce que l'Etat avait décidé de se soumettre à ses propres règles.

Une situation demeurait cependant bien claire: d'une part, en devenant ainsi "un employeur comme les autres" [69] l'Etat ne proposait pas pour autant de faire abstraction de ses prérogatives [70] et du particularisme des fonctions qui incombent aux serviteurs de l'Etat; [71] d'autre part, l'Etat ne prévoyait pas, non plus, de règles et de structures spécifiques [72] qui tiendraient compte de la nature de ces nombreux groupes de travailleurs qu'il assujettissait au régime général des rapports collectifs du travail. [73]

Le dispositif d'encadrement juridique des rapports collectifs du travail ne se mariait pas tellement bien, en soi, à la nature et au fonctionnement des institutions étatiques en place.

Jean-Réal Cardin écrivait, en 1973, [74] que "même si le Code du travail inclut les pouvoirs publics dans sa définition "d'employeur", toute l'économie du Code a été originellement conçue en regard du secteur privé de l'économie".

69 - Jean-Réal Cardin, La philosophie du Code du travail, op. cit. (voir note no 64 à la page 41) p. 86

70 - Louis-Marie Tremblay, op. cit. (voir note no 27 à la page 30) p. 90

71 - Ibid.

72 - Ibid.

73 - Ibid.

74 - Jean-Réal Cardin, op. cit (voir note no 64 à la page 41) p. 86

Or, comme nous l'avons laissé entrevoir précédemment, l'insertion des travailleurs des services publics, au cadre juridique général de relations industrielles que constitue le Code du travail, s'est faite sous l'impulsion d'une évolution rapide [75] des institutions socio-politiques et des mentalités au Québec et sous l'influence idéologique et la pression économique autant que politique réciproque des deux principaux acteurs de cette évolution: le syndicalisme et le Gouvernement québécois.

Un autre phénomène a compliqué encore davantage la situation. La combativité des travailleurs au sein des organisations syndicales, restructurées en fonction de l'évolution des institutions publiques, n'est pas étrangère à l'adoption par l'Etat de ce que l'on pourrait appeler "la stratégie d'endiguement", c'est-à-dire à une centralisation au sommet des décisions en matière de relations du travail pour éviter la surenchère syndicale [76] et les luttes que se livraient aussi, au niveau local ou régional, les institutions patronales. [77]

75 - Réalisée sur une période relativement brève: de septembre 1964 à septembre 1965; on a amendé l'article 99 du Code du travail. S.R. 1964, chap. 141 par l'article 5 du chap. 50 de 1965 (1ère session)

76 - Yves Martin, op. cit. p. "Observation faite entre 1964 et 1967";
- Gérard Hébert Revue Relations de février 1967, p. 42.

77 - Raymond Parent, Le Code du travail au Québec, dans la revue "Relations industrielles", 1965, P.U.L. p. 198. (bis)
Par exemple: Les commissions scolaires périphériques versus celles des grands centres urbains.

Ce dernier phénomène a fortement contribué à son tour à la formation par les institutions des réseaux de l'Education et des Affaires sociales, d'associations, d'unions ou de fédérations visant à établir et à affirmer l'existence de leur pouvoir local, à bien établir ce dernier vis-à-vis la centralisation des pouvoirs qui s'opérait en matière de relations du travail et à diminuer leur dépendance de plus en plus grande vis-à-vis les experts et les conseillers des ministères de tutelle (Education et Affaires sociales).

Or, l'encadrement juridique des rapports collectifs de travail ne prévoyait pas de dispositions visant à faciliter le fonctionnement harmonieux des regroupements d'associations de salariés particulièrement lorsque venait, par exemple, le temps de négocier ou d'exprimer une décision quant au déclenchement éventuel d'une grève ou à l'acceptation ou au refus d'une entente de principe. Le Code du travail, entre autre, ne prévoyait aucun mécanisme de prise de décision, à ces occasions, ou encore aucun mode de représentation lors de la négociation, bien que l'article 10 a), vite dépassé d'ailleurs, avait prévu des mécanismes sommaires de représentation pour la négociation régionale.

Du côté patronal, la même difficulté règnait lorsqu'il s'agissait de négocier ou de prendre des décisions concernant les offres à produire ou encore, sur le partage de la matière négociable à divers paliers.

L'Etat se devait donc d'intervenir pour résoudre ces difficultés de fonctionnement. Plusieurs législations, que l'on a qualifié par la suite de "béquilles législatives", [78] sont venues tour à tour modeler un certain cadre de fonctionnement particulier pour les travailleurs des services publics.

La "Loi 25" est venue, en février 1967, modifier, dans le monde scolaire, le régime de négociation décentralisé qui prévalait généralement encore à cette époque, et ce, malgré l'évolution relative qu'avait permise l'adoption de l'article 10 a) du Code du travail (1965, 11ème session, c. 50, art. 1), d'une part et l'adoption des normes qui le rendait, à toutes fins utiles, inopérant, d'autre part, en accentuant davantage l'évolution centralisatrice.

On instituait la négociation au niveau provincial et on associait la C.I.C. à cette négociation comme s'il s'était agi d'une centrale syndicale.

78 - Robert Cliche, Colloque des Conseillers en relations industrielles: le 19 novembre 1976. (C.R.I.)

- C.E.G.E.P. Propos 1976, mai, p. 17

La "Loi 46" [79] est venue, en 1971, consacrer cette situation et répartir en même temps la matière négociable à divers paliers alors que, jusque là, on s'était contenté d'ajustements locaux. La Loi 19, [80] en avril 1972, est venue poser par son adoption même, le problème de la négociation dans les services publics en raison du cadre juridique dont on disposait, et établir des règles de fonctionnement venant en contradiction avec l'esprit même du Code du travail.

Constatant les malaises profonds qui marquèrent les négociations collectives dans les services publics au cours de ces années, le Gouvernement a créé, en juillet 1977, un comité d'étude afin de recevoir des avis sur le contenu et le sens à donner à une révision du régime de négociation collective dans les secteurs publics et parapublics au Québec. Ce comité d'étude fut vite connu sous le nom de "Commission Martin-Bouchard".

79 - Voir la note no 43 à la page 34.

80 - "Loi assurant la reprise des services dans le secteur public". L.Q. chap. 7 et 8: appelée "Loi 19".

Les Lois 55 [81] et 59, [82] sanctionnées en juillet 1978, furent fortement influencées, dans leur contenu, par les recommandations issues de cette commission d'étude et de consultation. Leurs dispositions spécifiques concernant, entre autres, la période de maraudage syndical, la structure particulière de négociation, le déroulement même de la négociation, la détermination des services essentiels dans les établissements des Affaires sociales et certains mécanismes d'information de l'opinion publique, sont venus établir un certain cadre particulier de négociation qui devait davantage convenir à la nature, aux structures et à l'importance quantitative des parties en présence.

Comme les organisations syndicales avaient toujours réclamé de pouvoir négocier directement avec les détenteurs réels du pouvoir, on a confié, par la réforme récente, le rôle de principal négociateur au Conseil du Trésor qui, à toutes fins utiles et comme

81 - "Loi sur l'organisation des parties patronales et syndicales aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Education, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux". L.Q. chap. 14: appelée "Loi 55".

82 - "Loi modifiant le Code du travail (S.R.Q. 1964 c. 141) "L.Q. chap. 52: appelée "Loi 59".

première autorité, était appelé à déterminer le contenu des offres patronales et à assurer du côté patronal, la coordination du déroulement des négociations.

On a procédé, en même temps, à la création de comités patronaux de négociation dans les secteurs de l'Education et des Affaires sociales; on a confié au ministère de la Fonction publique le mandat de négocier pour le secteur public; on a obligé les organismes gouvernementaux, tel l'Hydro-Québec, la Société des Traversiers, ou Radio-Québec, à élaborer les paramètres généraux de leur politique de rémunération et de conditions de travail.

Les pouvoirs locaux et régionaux, avaient désormais la possibilité, en principe, d'actualiser leur participation par la négociation directe des matières qui seraient considérées par les parties comme devant être négociées à ce palier. [83]

83 - Selon les dispositions de l'article 5 de la "Loi 55" (voir note no 81 à la page précédente).

CHAPITRE II

CHEMINEMENT METHODOLOGIQUE

CHEMINEMENT METHODOLOGIQUE

2.1 NOS PREOCCUPATIONS FONDAMENTALES

Nous avons donc constaté, au 1er chapitre, que l'évolution des institutions québécoises, dans le domaine de la santé, des services sociaux et de l'éducation, s'est faite, depuis une vingtaine d'années, dans le sens d'une centralisation, à Québec, des décisions les plus importantes et les plus stratégiques; de même, les rapports collectifs du travail avec les salariés de ces institutions ont emprunté le même cheminement, ces mêmes salariés se voyant presque paradoxalement, au même moment, assujettis au régime juridique général du Code du travail, lequel repose, dans sa philosophie comme dans son économie générale, sur un postulat de décentralisation. Cette situation paradoxale dans laquelle étaient plongés les salariés, se trouva d'ailleurs d'autant renforcée par les velléités d'autonomie des pouvoirs locaux, particulièrement dans le secteur de l'Education.

C'est dans ce creuset que se sont moulées jusqu'à ce jour les relations du travail dans ces deux secteurs majeurs de la fonction publique, soit l'Education et les Affaires sociales. Ceci ne s'est pas fait sans heurt en raison même de ce hiatus entre le régime juridique encadrant ces relations et l'aménagement progressif des

pouvoirs de négociations vers une centralisation de plus en plus accentuée d'une part, et les velléités d'autonomie des pouvoirs locaux et l'aménagement factuel des relations entre les institutions et les ministères sectoriels vers une centralisation de plus en plus poussée, d'autre part.

On pourrait, à la suite de cet exposé de la situation, que vient aujourd'hui compliquer davantage l'éventualité prochaine d'une certaine décentralisation des fonctions gouvernementales, se poser d'innombrables questions toutes aussi pertinentes les unes que les autres mais nous tenterons, dans le présent ouvrage, de nous limiter aux axes essentiels de la problématique exposée.

S'en tenant aux problèmes essentiels et les plus fondamentaux, nous tentons de faire ressortir le plus possible la portée pratique de ces questions fondamentales en s'interrogeant sur le vécu, par exemple, des deux dernières rondes de négociations au moyen de rencontres et d'entretiens [1] avec des acteurs privilégiés du système de relations du travail.

1 - Nous avons emprunté, aux fins du présent ouvrage, la typographie de l'entrevue proposé par Marc A. Tremblay, dans son ouvrage: Initiation à la recherche dans les sciences humaines , Mc Graw-Hill, Montréal, 1979.

Le rapport Martin-Bouchard a soumis aux hommes politiques du Québec, en postulant le cadre actuel de centralisation des relations du travail, certaines solutions originales de nature à résoudre plusieurs aspects pratiques du problème; il devient intéressant de connaître la réaction de nos acteurs privilégiés vis-à-vis certaines solutions préconisées par ce rapport.

Il n'était pas facile de décomposer en des éléments plus restreints, et d'autant plus mesurables, des interrogations aussi fondamentales sur le système de relations du travail dans le secteur de l'Education et des Affaires sociales. Nous tentons, au cours de nos entretiens, de faire constamment ce lien essentiel entre la problématique fondamentale et les problèmes concrets discutés. C'est là qu'il faut chercher la légitimité des questions posées bien, qu'à priori, certaines réponses obtenues peuvent refléter davantage les préoccupations immédiates des acteurs interrogés. Mais c'est seulement de cette façon qu'il nous est possible de véhiculer à un niveau suffisamment opérationnel des questions aussi fondamentales que celles que la problématique nous conduit à soulever.

2.2 LES AXES ESSENTIELS DE LA PROBLEMATIQUE

Un certain nombre de champs d'observation pouvaient découler de la problématique exposée. Mais, avant de les formuler et pour bien s'assurer que nos questions en découleraient logiquement, nous avons dégagé les axes centraux et essentiels de cette même problématique. En voici donc la formulation synthèse sous forme interrogative.

Nous en sommes arrivés au point où l'Etat effectuera un choix entre le statu quo, c'est-à-dire la centralisation des rapports collectifs du travail, et la décentralisation, c'est-à-dire la remise aux autorités locales de certains pouvoirs leur permettant d'accéder à une certaine autonomie.

Dans le cas où l'Etat maintiendra le statu quo, on peut se demander s'il sera en mesure de marier deux visées à priori contradictoires, qui consisteraient, d'une part à la mise en place de structures aménageant des rapports collectifs du travail de façon centralisée, et, d'autre part, à la transmission de pouvoirs réels aux autorités locales en matière d'octroi de certaines conditions de travail et/ou de gestion des conventions collectives, et ce, afin de répondre aussi adéquatement que possible aux velléités d'autonomie de ces pouvoirs locaux.

On peut également se poser la question à savoir comment, jusqu'ici, les parties négociantes se sont adaptées à la situation, particulièrement lors des dernières rondes de négociations, en 1975-1976 d'une part, et en 1979-1980, d'autre part.

Dans la même optique, les Lois 55 et 59, issues du rapport Martin-Bouchard, constituent-elles maintenant un moyen de pallier au paradoxe existant, ou devra-t-on penser à mettre en place un nouveau cadre juridique particulier pour régir les rapports collectifs du travail dans les secteurs public et parapublic, étant donné le caractère décentralisé du Code du travail et la situation institutionnelle existante dans les secteurs de l'Education et des Affaires sociales?

En un second temps, on peut également s'interroger, de façon exploratoire, sur le contenu à donner à ce nouveau cadre juridique et sur la meilleure façon de l'introduire.

Dans le cas où l'Etat opterait pour une certaine forme de décentralisation, comment, en ce qui a trait aux relations du travail, pourra-t-on réussir à concilier certains objectifs d'ensemble poursuivis jusqu'à maintenant et l'autonomie réelle que l'on accordera aux autorités locales? Comment, dans ce contexte, par exemple, pourra-t-on continuer la poursuite d'un objectif tel que

celui de la dispensation de services de qualité équivalente sur l'ensemble du territoire et tel que celui d'une accessibilité à ces services de façon équivalente pour tous, en laissant aux autorités locales, qui dépendraient alors, dans une certaine mesure, de leurs propres ressources, le soin d'établir les conditions de travail des salariés qui ont à dispenser ces services?

Le fait que le Gouvernement québécois est le bailleur de fons à peu près exclusif, actuellement, des institutions du secteur de l'Education et des Affaires sociales, servira-t-il de support ou de trait d'union dans cette voie, en encore, de fait, sera-t-il un obstacle sérieux à une véritable décentralisation?

Quelles modifications importantes devra-t-on alors apporter, dans ce contexte, au régime général des rapports collectifs du travail pour l'adapter à cette nouvelle situation dans le secteur parapublic?

En tentant de répondre à ces questions, il fallait tenter de se faire une idée juste de la perception que chacune des parties aux négociations se fait de l'aménagement d'un système des relations du travail en fonction de cette négociation, dans les secteurs parapublics de l'Education et des Affaires sociales.

2.3 LES CHAMPS D'OBSERVATION

C'est ainsi que nous avons abouti à la formulation des six (6) champs d'observation suivants:

1: Nous désirions obtenir des éléments en vue de pouvoir bien camper, dans les faits, la structure réelle de négociation actuelle par rapport au cadre juridique qui la sous-tend.

2: Nous désirions nous faire une idée précise de la perception que les acteurs même qui animent cette structure s'en font, et, selon la perspective envisagée qui peut en être une de centralisation ou de décentralisation, bien circonscrire les points fondamentaux pour lesquels une révision du régime général de négociation serait non seulement souhaitée mais réalisable.

Nous désirions aussi obtenir des informations sur la façon dont les parties, d'une part, et les partenaires patronaux, d'autre part, ont pu ou n'ont pas pu vaincre certaines difficultés à la ronde de négociation en 1975-76, ainsi qu'en 1979-80.

Nous désirions enfin obtenir des informations sur l'apport réel de la Loi 55, en particulier, (et peut-être aussi de

la Loi 59 en vue de la solution de certains problèmes liés à la structure de négociation ou encore à son cadre juridique.

3: Dans un premier volet, nous voulions obtenir une vision juste de ce qui pourrait être décentralisé, dans le cadre actuel, pour répondre adéquatement, dans la mesure du possible, aux velléités d'autonomie locale. Dans un second volet, nous voulions obtenir des interlocuteurs, leur vision d'une négociation décentralisée et comment, dans ce contexte, on pourrait concilier objectifs nationaux et pouvoirs locaux.

4: Nous désirions identifier le mieux possible les points majeurs de dysfonction du système, en général, et ce, afin de tenter de trouver des avenues de solutions à ces dysfonctions, selon la perspective envisagée.

5: Nous désirions évaluer avec les acteurs jusqu'à quel point l'aspect budgétaire et financier devient un obstacle ou, hypothétiquement, un moyen pour une décentralisation possible du système des rapports collectifs du travail dans les deux réseaux sectoriels concernés.

6: Nous désirions obtenir des informations concernant l'adéquation du processus de gestion en fonction du contexte actuel de la négociation.

2.4 LES ELEMENTS ESSENTIELS DE CES CHAMPS

Les thèmes ou champs d'observation ayant été déterminés, il nous appartenait de définir les éléments susceptibles de bien circonscrire chaque thème retenu et de refléter ses caractéristiques essentielles. Ce travail a permis de faire ressortir davantage la partie concrète des questions soulevées afin d'en arriver, par la suite, à des observations ou constatations se prêtant mieux à un traitement comparatif, en autant bien sûr, que la méthodologie adoptée le permet.

I LA STRUCTURE DE NEGOCIATION:

A) Les mandats de négociation

1) Le processus de consultation.
2) Le processus de leur obtention.
3) Le processus de leur modification.
4) L'élaboration de l'offre patronale finale.

B) Les agents de la négociation

1) Le profil général d'un agent et le processus de son ascension à la table (choix et nomination des agents).

2) Leurs divergences et leurs conflits.

3) L'efficacité de leur intervention.

4) La représentation aux tables.

C) La répartition de la matière négociable

1) Les paliers de négociation: leur raison d'être et leur utilisation, ou encore leur utilité.

2) Le phénomène du cheminement du négociable entre les paliers.

II LA PERCEPTION DES ACTEURS DU SYSTEME:

A) Les dernières rondes de négociation (1975-76 et 1979-80):

1) Les tensions entre les partenaires.
   - Identité et nature de ces tensions.
   - Intérêts particuliers et divergents des partenaires.
   - Les résultats positifs et négatifs de ces tensions.

2) Les stratégies syndicales versus ces tensions.

3) L'expression des besoins particuliers (spécialement au niveau local).

4) Les velléités d'autonomie (locales, régionales, ou corporatives).

5) Les principales difficultés liées au système et la façon avec laquelle on les a surmontées.

B) La nouvelle Loi 55 (et peut-être aussi 59):

1) Impact positif de ces modifications.
2) Impact négatif de ces modifications.
3) La base d'un cadre juridique nouveau.

C) Les interventions du pouvoir politique:

1) L'intégration du pouvoir politique et administratif aux fins de la négociation.
2) Les interventions politiques de dernières minutes (lois, décrets, etc.).

III LA DECENTRALISATION DANS LE CONTEXTE ACTUEL:

A) Les mandats.
B) Les paliers de négociation actuels et nouveaux.
C) La nature des clauses se prêtant à la décentralisation.
D) La flexibilité des ententes pour satisfaire des besoins particuliers.

IV LES DYSFONCTIONS DU SYSTEME:

A) Le phénomène de la démobilisation des cadres.

B) Le phénomène des ententes clandestines.

C) Le phénomène du "marchandage".

D) Les luttes politiques des corps intermédiaires.

E) La concurrence entre les institutions (surtout sur le plan régional).

V AUTONOMIE FINANCIERE ET POUVOIR LOCAL DE NEGOCIATION:

A) La dépendance du pouvoir local réel de négociation de l'autonomie financière locale.

B) L'aménagement hypothétique d'un financement plus autonome des institutions.

C) Objectifs nationaux et pouvoirs locaux.

VI LE PROCESSUS DE GESTION DES ENTENTES COLLECTIVES:

A) L'interprétation des conventions collectives:

1) Les services spécialisés.

2) Le pouvoir local d'interprétation des ententes collectives.

B) La distribution des pouvoirs de gestion.

C) L'intervention des ministères sectoriels: nature et portée.

D) La qualité des relations syndicales-patronales.

2.5 LA DEFINITION DE CES ELEMENTS

La relation entre chacun des thèmes, de leurs éléments et sous-éléments et la problématique générale élaborée, a fait l'objet d'une préoccupation constante, laquelle s'est traduite par les définitions suivantes, permettant d'assurer un lien direct avec la problématique:

1. *LA STRUCTURE DE NEGOCIATION:*

A *Les mandats de négociation:*

1. *Le processus de consultation:*

   L'importance que l'on accorde à cette phase de la négociation et la façon dont on tient compte par la suite du contenu véhiculé du bas en haut de la pyramide reflète le degré de centralisation ou de décentralisation d'une structure de négociation en raison même de l'importance que l'on attache au fait que la phase de décision se fasse à un palier ou un autre de cette pyramide.

2. *Le processus d'obtention:*

   On peut comprendre que la source des mandats révèle le degré de centralisation des pouvoirs en matière de négociation. Les mandats s'obtiennent là où le pouvoir se trouve réellement, non seulement sur le plan de la négociation comme telle, mais aussi sur celui de tout l'appareil au sein duquel les ressources humaines concernées opèrent.

3. *Le processus de modification:*

   Il en est de même de la modification en cours de route: ceux qui président réellement aux destinées de l'Etat

orienteront vraiment la négociation par les mandats qu'ils modifieront. On peut également mesurer l'impact réel des intervenants dans ce processus.

4. L'élaboration de l'offre finale:

Lorsque la situation se tend, lorsque le différend prend un caractère de gravité, ceux qui détiennent réellement le pouvoir se révèlent: la façon dont on construit cette offre et les motifs qui y conduisent font apparaître la nature réelle du conflit et le degré de centralisation des décisions. Ce qu'on offre manifeste aussi la conception que l'on se fait de l'autorité locale par le biais de la marge de manoeuvre qu'on lui octroie.

Tous ces facteurs, au delà des structures formelles, démontrent la structure réelle de pouvoirs mise en action lors d'une négociation et la volonté réelle de cette structure de pouvoirs à se reformer ou encore à se transformer dans le sens d'une centralisation ou d'une décentralisation

B Les agents de la négociation:

1. Leur profil général, leur ascension à la table de négociation: (choix et nomination)

Ceux à qui on fait appel pour négocier, la place habituelle qu'ils occupent, révèlent aussi le genre de négociation et de contrôle que l'on veut exercer sur le déroulement de la négociation, donc sur le caractère de centralisation ou de décentralisation de la négociation que l'on entend instaurer ou maintenir.

2. Leurs divergences et leurs conflits:

Les agents peuvent être placés dans une position ambivalente quelquefois et l'on voit ici comment peut s'articuler la conciliation de certains intérêts conflictuels des partenaires représentés par ces agents. Le consensus sur une position commune doit toujours articuler une pression centralisatrice à la tête et une volonté de la base.

3. L'efficacité de leur intervention:

On décèle ici l'autorité réelle dont ils sont investis dans une structure qui se définit comme centralisée ou décentralisée. L'efficacité de leur intervention en dépend directement.

4. La représentation aux tables:

La façon dont les intervenants ou partenaires sont représentés est souvent l'image de la structure réelle de pouvoir et d'influence et fait ressortir la difficulté de concilier un intérêt d'ensemble et un intérêt plus circonscrit.

C La répartition du négociable:

1. Les paliers: leur utilité et leur utilisation en terme de contenu à négocier reflètent l'importance reconnue aux partenaires et le rôle réel qu'on veut leur octroyer.

2. Le phénomène du cheminement du négociable entre les paliers:

Les pressions ou tentatives de récupération pour les paliers supérieurs ou encore le simple déplacement, sur accord des intervenants, de la matière négociable, reflètent le degré de centralisation que l'on veut y mettre ou de décentralisation que l'on veut ou peut y maintenir.

II LA PERCEPTION DES ACTEURS DU SYSTEME:

A Les dernières rondes (1975-76 et 1979-80):

1. Les tensions entre les partenaires:

Elles ont révélé une volonté ou encore un besoin de centralisation ou de décentralisation. Elles ont manifesté la difficulté d'allier des positions connues et des intérêts plus particuliers. Quelle est la perception des acteurs même du système vis-à-vis cette nécessité ou ce désir de centralisation ou de décentralisation.

2. Les syndicats ont profité de ces tensions:

La centralisation ou la décentralisation qui s'y est révélée a-t-elle aidé ou nui à la solution du conflit par le biais des stratégies syndicales qui ont tendu à profiter de la situation.

3. L'expression des besoins particuliers (spécialement au niveau local):

La dernière ronde a permi, aux yeux des autorités locales, de régler certains problèmes locaux aigus ou de les amplifier.

4. Les velléités d'autonomie (locales, régionales ou corporatives):

La dernière ronde a-t-elle démontré les volontés d'autonomie: qui a perçu cela et comment?

5. Difficultés liées au système:

On a surmonté les difficultés liées au système: comment y est-on arrivé? En posant des gestes à caractère centralisateur ou décentralisateur? Comment a-t-on perçu ces gestes après-coup et de l'intérieur?

B La nouvelle Loi 55:

1-2. Impact positif ou négatif:

La loi 55 aurait-elle aidé ou nui, la dernière fois? Aidera-t-elle ou nuira-t-elle cette fois-ci par le caractère centralisateur de certaines structures qu'elle introduit? Est-elle là pour consacrer une situation de fait ou en créer une nouvelle qui tentera d'apporter des correctifs à la dernière?

3. Dans la mesure où le cadre juridique actuel n'a pas produit les résultats escomptés, à quoi faudrait-il songer en terme de cadre législatif nouveau? Opterait-on pour un meilleur aménagement de la structure centralisée actuelle ou pour une structure plus décentralisée ou simplement décentralisée? Les bases juridiques ou simplement structurelles sur lesquelles on voudrait axer ce changement reflètent une préoccupation centralisatrice ou décentralisatrice.

Ces facteurs vont démontrer la perception des acteurs même du système vis-à-vis le vécu de 1975-77 et la situation de 1979-80, en terme de centralisation ou de décentralisation, et au plan de l'efficacité ressentie ou perçue de ces mesures.

C Les interventions politiques:

1. L'intégration du pouvoir politique et de l'appareil administratif aux fins de la négociation:

Une saine centralisation supposerait-elle une bonne intégration du politique et de l'administratif aux fins de la négociation? La perception des acteurs du système est à connaître à ce sujet; comment la construire, cette intégration, pour qu'elle soit efficace?

2. Les interventions politiques de dernières minutes:

Révèlent-elles des dysfonctions importantes du système ou une dynamique naturelle de ce système: on veut connaître la perception des acteurs à ce sujet. La décentralisation est-elle perçue comme désirable ou indésirable par les acteurs du système, étant donné ces interventions, ou encore, selon la perspective choisie, pour éviter ces interventions de dernières minutes?

III LA DECENTRALISATION DANS LE CONTEXTE ACTUEL:

A Les mandats:

La structure actuelle est centralisée: les mandats sont définis par le Conseil du Trésor mais doivent être suggérés par la base: la façon de définir ces mandats ou encore l'autorité qui les dicte pourraient être décentralisée: en quoi (nature des mandats) et comment (processus nouveau) cela pourrait se réaliser? A quelles conditions, les autorités locales seraient-elles satisfaites au minimum sur ce point (seuil d'acceptabilité)?

B Les paliers de négociation actuels et nouveaux:

C La nature du négociable se prêtant à la décentralisation:

On tend actuellement à uniformiser les conditions de travail des salariés; jusqu'où les pouvoirs locaux pourraient-ils décider des conditions particulières et quels motifs ou besoins deviendraient acceptables à ce niveau? Un objectif de décentralisation pourrait-il conduire à un concept de "compatibilité des conditions de travail" plutôt que d'uniformité?

D La flexibilité des ententes:

Sans décider des conditions particulières, on pourrait concevoir une latitude de gestion dans les ententes ou encore un partage des pouvoirs de gestion; où décentraliser et en quoi ce serait acceptable et efficace pour les partenaires en cette matière?

IV LES DYSFONCTIONS DU SYSTEME:

A La démobilisation des cadres:

Pendant une négociation, la démobilisation des cadres est-elle importante? Ses causes remontent-elles à une absence de décentralisation dans la participation aux négociations? Peut-on concevoir un processus de participation qui engagerait davantage les cadres et éliminerait ce genre de phénomène? Les cadres perçoivent-ils bien la nature de la lutte?

B Les ententes clandestines:

Ces ententes proviennent du fait que les parties locales deviennent des alliés au fil des événements. Ceci révèle une centralisation des décisions qui, pour des motifs divers, amène des intérêts opposés à s'allier. Leur nombre, leur impact et leur coût révèlent une situation de fait d'autant moins souhaitable et où des correctifs peut-être s'imposent. (Est-ce la rançon d'une centralisation?)

C Le marchandage ou le "tordage de bras":

Le marchandage ou le "tordage de bras" font apparaître la diversité des intérêts à l'intérieur d'une partie supposément "homogène". Jusqu'où ce phénomène est acceptable? Là aussi s'articulent les besoins d'objectifs nationaux et de réalisation d'intérêts locaux.

D Les luttes politiques des corps intermédiaires:

Le marchandage précédent peut conduire à une lutte ouverte qui devient vite "politique"; l'importance et l'impact de ces luttes révèlent un besoin de décentralisation ou d'élimination de paliers d'autorité ou de représentation.

E La concurrence entre les institutions:

La concurrence entre institutions apparaît-elle sur le plan régional dès que l'on décentralise les décisions sur le plan des conditions de travail? Ce phénomène révèle-rait-il, s'il y a lieu, la nécessité d'uniformiser certaines conditions de travail, à un certain point, dans un territoire défini. Ceci serait-il un facteur de centralisation important ou l'a-t-il été?

V L'AUTONOMIE FINANCIERE ET LE POUVOIR LOCAL DE NEGOCIATION:

A La dépendance du pouvoir réel de négociation de l'autonomie financière locale:

Peut-on, de façon réaliste, concevoir un pouvoir réel de négociation, au niveau local, sans l'autonomie financière des institutions locales ou régionales?

B L'aménagement d'un financement plus autonome des institutions:

Le pouvoir d'obtenir des revenus de sources locales pour répondre à des besoins locaux est révélateur d'une décentralisation effective et d'une négociation locale vraiment efficace sur des matières monétaires.

C Objectifs nationaux et pouvoirs locaux:

Là se trouve le noeud du dilemme centralisation-décentralisation: il se situe sur le plan politique et s'actualise beaucoup au niveau de la qualité et de la quantité des ressources humaines dont on peut se doter, en consentant à des conditions de travail attrayantes.

VI LE PROCESSUS DE GESTION DES ENTENTES COLLECTIVES:

A L'interprétation des conventions collectives:

1. Là où se retrouve le pouvoir de décision et la capacité de décision révèle la décentralisation réelle dans l'interprétation des conventions collectives.

   La présence et le rôle que jouent les ressources humaines spécialisées à un palier ou à un autre, reflète le degré de centralisation ou de décentralisation de la structure.

2. Ainsi, à la façon dont on encadre la décision locale quant à l'interprétation des ententes collectives traduit le degré de centralisation de la structure en raison du fait que l'on désire se prémunir en fonction de la négociation suivante.

B La distribution des pouvoirs de gestion:

Elle révèle aussi la capacité d'initier localement des gestes envers la partie adverse et d'administrer les ressources humaines concernées.

C La nature et la portée des interventions des ministères sectoriels:

Elle révèle le degré d'autorité des administrateurs locaux, leur crédibilité devant le syndicat local et leur responsabilité vis-à-vis leur gestion.

D La qualité des relations patronales-syndicales:

Elle est l'image de la capacité réelle des administrateurs locaux à gérer leur personnel et à pouvoir prendre des décisions. Il ne s'agit pas de savoir si ces relations sont bonnes ou mauvaises mais si elles portent sur des questions de fonds ou sont simplement très accessoires.

2.6 LA SOURCE DU QUESTIONNAIRE

Les définitions précédentes reliées aux thèmes et à leurs éléments essentiels, ont permis de constituer une grille sur deux axes à partir de laquelle nous avons procédé à une étude systématique des positions patronales et syndicales écrites depuis 1965-66. Nous avons bénéficié, à cette fin, de plusieurs documents d'analyse et de synthèse de ces positions ainsi que des mémoires déposés à la Commission Martin-Bouchard. Quelques bilans de négociation ont également été utilisés à cette fin. Le tout nous offre un tableau qui se prête facilement à la consultation et facilite la synthèse des résultats obtenus.

A l'aide de toute cette documentation, nous avons pu vérifier, au départ, l'à-propos de nos thèmes ou champs d'observation ainsi que des éléments ou sous-éléments que nous avions retenus, pour mieux les circonscrire et les définir sur un plan opérationnel (élimination de certains éléments et regroupement de certains autres). Il nous a donc été possible de bien asseoir notre problématique sur un plan opérationnel: nous avons pu mieux prévoir les questions précises à poser et les façons de les poser, connaissant mieux les perspectives et les préoccupations de nos interlocuteurs et identifier de façon plus adéquate nos interlocuteurs ou informateurs éventuels en y décelant leur présence et leur participation dans le réseau. Nous annexons ce document au

présent travail dans le but d'y traduire notre cheminement méthodologique (Annexe II).

Vous constaterez ainsi que l'on a éliminé du premier élément du premier champ d'observation, le point portant sur l'élasticité des mandats pour y introduire celui portant sur le processus de consultation, le dernier nous paraissant plus fondamental que le premier; au troisième élément, nous avons éliminé la comparaison des deux réseaux (Education et Affaires sociales) pour la remplacer par le phénomène du cheminement du négociable entre les paliers; le second élément était beaucoup plus important et plus pertinent à notre étude, et les contraintes de temps combinées au déroulement des négociations dans le secteur de l'Education, ne nous ont pas permis de considérer ce dernier secteur. Le quatrième élément du premier champ d'observation portant sur les mécanismes de solution des différends, a été carrément éliminé parce que jugé peu pertinent à l'étude.

Au deuxième champ d'observation, nous avons scindé nos préoccupations pour la Loi 55 et celles pour la ronde de négociations de 1975-76 et nous avons pu y ajouter l'expérience de la ronde de négociation de 1979-80 dans le secteur des Affaires sociales.

Le deuxième élément du troisième champ d'observation portant sur la représentation aux tables répétait un sous-élément du premier

champ d'observation et a été éliminé et remplacé par la considération des paliers actuels ou de nouveaux paliers de négociation dans une perspective de décentralisation éventuelle. Cette nouvelle considération nous semblait essentielle.

De même, le cinquième élément du quatrième champ d'observation a été éliminé parce que jugé peu pertinent à l'étude. Il portait sur l'accès à l'information en période de négociation et pouvait traduire un certain degré de centralisation.

Enfin, au cinquième champ d'observation, nous avons regroupé deux éléments, le contrôle financier et le contrôle budgétaire, pour considérer globalement la dépendance du pouvoir local réel de négociation de l'autonomie financière locale. Cet élément d'ensemble était plus important que des considérations plus détaillées.

A la suite de toute cette démarche, nous avons élaboré les questionnaires qui reflètent tout ce cheminement en terme de thèmes ou de champ d'observation, d'éléments regroupés ou disparus, et de liens avec la problématique dans une perspective de centralisation ou de décentralisation. (Annexe III)

2.7 LE CHOIX DES INTERLOCUTEURS

L'objectif du présent travail est donc, avons-nous déjà dit, poursuivi par le moyen d'une série d'entrevues auprès d'interlocuteurs privilégiés du système de relations du travail. Chaque champ d'observation a été soumis à chaque interlocuteur lors d'une entrevue. [2]

Les interlocuteurs ont été choisis en fonction de leur position stratégique dans le système actuel des relations du travail, de la réputation de compétence qu'ils y ont acquise, en termes autant de connaissances que d'expérience, de leur capacité de relier leurs préoccupations et leurs problèmes à la problématique d'ensemble et, de leur disponibilité et de leur désir de collaboration. Ces personnes sont généralement des praticiens, administrateurs ou syndicalistes, qui ont, dans le passé, pris position sur des problèmes fondamentaux reliés au système des relations du travail dans les secteurs parapublics et ce, au nom de leur institution, association professionnelle, patronale ou syndicale, ou encore qui ont été à la source de mémoires ou documents de travail reliés à ces questions.

2 - Marc-Adélard Tremblay, Initiation à la recherche dans les sciences humaines, Mc Graw-Hill, Montréal, 1969.

Nous trouvons ces informateurs à divers paliers du système de relations du travail et exerçant des rôles différents. Nous les avons regroupés en quatre (4) catégories représentant, à notre sens, les points stratégiques du système, soit: le Gouvernement, "les corps intermédiaires", les centrales syndicales et, enfin, les directeurs d'institutions ou d'établissements ainsi que leurs vis-à-vis, les dirigeants de syndicats locaux.

Sous la catégorie "Gouvernement", nous regroupons les divers agents du secrétariat du Conseil du Trésor, les intervenants des ministères sectoriels, particulièrement des directions spécialisées de ces ministères, comme celles des relations du travail.

Les "corps intermédiaires" sont des associations patronales ou professionnelles qui existent au sein de chacun des réseaux sectoriels et qui regroupent des institutions, des dirigeants ou administrateurs de ces institutions. Nous trouvons d'excellents exemples dans l'Association des Hôpitaux de la province de Québec, (A.H.P.Q.), dans l'Association des centres hospitaliers et centres d'accueil privés du Québec (A.C.H.A.P.) et enfin, dans l'Association des centres d'accueil du Québec (A.C.A.Q.).

La troisième catégorie regroupe des organisations connues comme, la C.S.N., la C.E.Q., la F.T.Q., et la C.S.D. Nous nous sommes

limités à la C.S.N., particulièrement à la Fédération des Affaires sociales (F.A.S.) qui regroupe la très grande majorité des salariés du réseau des Affaires sociales, et à la Fédération des infirmiers et infirmières du Québec (F.I.I.Q.), organisme syndical indépendant regroupant également un grand nombre de membres.

Enfin, la dernière catégorie regroupe des dirigeants d'hôpitaux, de centres d'accueil, de centres locaux de services communautaires. Nous inclurons aussi les cadres spécialisés en relations du travail opérant au sein d'institutions importantes, comme certains hôpitaux montréalais ou québécois. Les dirigeants de syndicats locaux ou de sections locales d'un syndicat desservant un territoire élargi sont aussi inclus dans cette catégorie.

2.8 LE TYPE D'ENTREVUE ADOPTE

L'objectif ultime poursuivi était d'en arriver à tirer des conclusions permettant de proposer des solutions ayant un caractère plus fondamental, et donc plus permanent, concernant le système de relations du travail, dans le secteur parapublic. Grâce à un certain nombre de constatations, réflétant l'opinion et la perception d'ensemble que les acteurs stratégiques du système de relations du travail s'en font, nous avons été amenés par les convergences d'idées et d'opinions, à considérer certaines grandes avenues de solution. Pour chacune d'elles, nous avons tenté d'identifier les options que nous envisagions bien que nous sommes conscients, à ce stade-ci, que des études plus spécifiques, pouvant faire l'objet de projets d'intervention futurs, seraient souhaitables pour approfondir davantage ces options ou solutions que nous privilégions et pour les articuler de façon à tenir compte des intérêts majeurs à sauvegarder et des enjeux réels identifiés.

Pour la consultation, nous avons adopté l'entrevue de type "informateur-clé"; elle nous a permis d'obtenir, de façon systématique, des réactions ou des positions de tous les informateurs interrogés, une quinzaine, sur tous les éléments retenus de la grille.

"C'est une technique particulièrement bien adaptée, nous dit Marc-Adélard Tremblay, pour recueillir des informations qualitatives difficilement accessibles par des méthodes plus rigides". [3]

Etant donné la nature du sujet et le genre d'informations que nous désirions, il n'était pas possible d'utiliser, par exemple, le sondage d'opinion, par échantillonnage ou autrement. Il fallait s'adresser aux spécialistes du système qui, eux, vivent cette réalité et sont capables de la commenter selon leur logique propre et leur position ou le rôle qu'ils détiennent dans le système. Il ne s'agissait pas de recueillir des données quantitatives, qui sont très secondaires, mais des données qualitatives en "exploitant rationnellement les spécialistes interrogés", en fonction de leurs connaissances et de leur expérience concrète, en leur laissant le soin de développer leur pensée à leur gré mais en stimulant, par des questions, leur mémoire des faits et de leur environnement.

Ceci impose cependant des limites à nos conclusions. Il faudra considérer les résultats en ayant en tête l'absence d'un instrument complètement normalisé pour comparer et évaluer les réponses obtenues.

3 - Marc-Adélard Tremblay, op. cit., page 338.

Nous avons pu cependant, dans une certaine mesure, tout aussi bien atteindre l'objectif visé, qui était de dégager des avenues de solution au problème posé, et connaître la perception que possèdent du système actuel, ceux même qui l'animent. L'entreprise n'était pas, en effet, d'offrir une compilation statistique précise d'opinions ou de positions, mais bien plutôt d'examiner une situation en la considérant dans ses éléments essentiels, en espérant d'y apercevoir le plus précisément possible, des avenues vers des solutions plus permanentes et plus fondamentales du problème rencontré.

2.9 LE MOMENT DES ENTREVUES

Nous interrogeons nos informateurs au moment où la ronde 1979-80 des négociations s'achève. Nos informateurs ont donc eu l'occasion de faire implicitement ou explicitement le bilan des dernières rondes de négociations, particulièrement celles de 1975-76, pour ceux qui y ont participé, d'exprimer leur position lors de la sanction des Lois 55 et 59, en juin 1978, d'évaluer leur position stratégique vis-à-vis le nouveau contexte juridique, de vivre le nouveau contexte juridique au cours de la ronde qui vient de s'achever, et d'avoir même commencé à en tracer le bilan dans la perspective de changements souhaités. Ils ont donc été en mesure d'apporter une opinion adéquate sur la dernière ronde (1979-80), sur la situation à ce moment-ci (février et mars 1980) et des formules des réactions d'autant plus précises et pertinentes qu'ils venaient tout juste de vivre l'expérience.

Certains pourront objecter le fait qu'il vaut mieux réfléchir sur une situation, une fois les événements complètement passés, que le contexte immédiat dans lequel se retrouve l'informateur au moment de la rencontre peut biaiser ses réponses. Ceci nous apparaît fort possible mais il nous semble tout aussi possible que certains problèmes vécus perdent leur relief plusieurs mois après les négociations, que l'on oublie souvent des problèmes fondamentaux à la lumière de gains

intéressants obtenus, ou encore, que l'on refait sa perception de la situation parce qu'il arrive que l'on a dû se résoudre à tel ou tel recul.

En principe, il n'y a donc pas, à notre avis, de moment privilégié ou idéal pour interroger les acteurs du système. Seule la disponibilité des informateurs a été de nature à créer des difficultés.

CHAPITRE III

RESULTATS ANALYSES DES ENTREVUES

RESULTATS ANALYSES DES ENTREVUES

3.1 INTRODUCTION

Nous reproduisons dans ce chapitre six tableaux correspondants à nos six champs d'observation. Ces tableaux ont été faits à partir des réponses des quelque 15 personnes que nous avons rencontrées dans le réseau des Affaires sociales, au ministère des Affaires sociales ainsi qu'au Conseil du Trésor. Celles-ci ont bien voulu accepter de nous accorder une moyenne de deux heures et demi d'entrevues sur le sujet de notre projet d'intervention. Ces entrevues se sont déroulées tel que prévu soit peu après les négociations dans le réseau et un peu avant la réalisation de leur bilan. Nos rencontres ont suscité beaucoup d'intérêt auprès de ces personnes.

Notre questionnaire a servi de base à la réalisation de ces entrevues. Plusieurs interrogations sont cependant venues se greffer en cours d'entrevue, soit pour élaborer sur un point d'intérêt, soit pour comprendre davantage la position de notre interlocuteur, soit encore pour avoir des explications supplémentaires, ou même pour cerner davantage notre interlocuteur.

Toutes les personnes rencontrées ont accepté que leurs propos soient enregistrés. De notre côté, nous les avons assurés de notre confidentialité pour éviter que ces personnes puissent être reconnues à la lecture du projet d'intervention. Voilà pourquoi vous ne retrouverez pas en annexe le contenu personnalisé des entrevues effectuées.

Ces entrevues, enregistrées sur cassette, ont ensuite été dactylographiées pour nous permettre d'en faire la lecture et le dépouillement et de dégager les éléments essentiels de ces propos en respectant le contexte dans lequel ils ont été exprimés.

Ce sont justement ces points essentiels que nous retrouvons dans les six tableaux qui suivent. Nous avons inscrit en abcisse les différentes catégories d'interlocuteurs qui ont été recontrés et en ordonnée les éléments sur lesquels ils ont été interrogés.

Ces six tableaux nous ont permis de voir davantage les concordances et les discordances qui se dégageaient des propos de chaque interlocuteur-clé. Nous avons ensuite identifié l'opinion dominante d'une catégorie d'interlocuteurs. Parfois, nous avons, par des remarques, fait ressortir le contexte dans lequel certaines opinions ont été émises et l'intérêt de l'interlocuteur à prendre telle ou telle position. Par la suite, nous avons procédé à l'analyse commentée des six tableaux sur les différents sujets de notre étude.

3.2 CONSTATATIONS GENERALES EMANANT DES ENTREVUES

Avant même de procéder à l'analyse commentée des réponses que nous avons obtenues au questionnaire que nous avions préparé, certaines constatations sont ressorties qui nous apparaissent comme fondamentales.

Nous nous sentons obligés d'en faire part puisqu'elles constituent la toile de fond même des propos qui ont été tenus et qui manifestent plusieurs grandes tendances ou courants d'idées qui existent actuellement dans le réseau.

Presque tous les interlocuteurs ont souligné que les conventions collectives prennent de plus en plus des allures de "contrats sociaux" et deviennent ainsi la résultante d'un processus ou d'un rapport de force qui déborde le contexte pur d'une négociation entre un employeur et ses employés.

Ce phénomène a été souligné de différentes façons par les personnes rencontrées. Par exemple, certains ont parlé carrément de "contrat social"; d'autres considèrent les conventions collectives comme un engagement de la société vis-à-vis le réseau des Affaires sociales. Presque tous ont souligné le caractère politique de la négociation. Ils ont fait remarquer l'incidence très forte des

négociations sur le budget gouvernemental, donc sur la répartition des ressources de toute la société. Ils ont admis que la négociation contribuait grandement à répondre aux besoins sociaux des salariés au détriment quelques fois des impératifs à considérer: ceci s'est manifesté au cours des deux dernières négociations particulièrement au chapitre des minima salariaux et davantage cette fois-ci au chapitre du salariat féminin et de la politique nataliste de la société québécoise. De son côté, le gouvernement ne dissimule pas sa grande préoccupation pour les effets de sa négociation sur le secteur privé et ses relations de plus en plus directes et limpides avec le pouvoir syndical.

Il ne faut donc pas s'étonner, en concluent-ils, que les structures mises en place, soi-disant pour des fins de négociation entre un employeur et ses salariés, ne soient plus aptes à supporter tout le fardeau de l'opération qui vise, en grande partie, à conclure un pacte entre des partenaires sociaux.

Tout le monde, à un moment ou l'autre, a également souligné que les négociations dans le secteur public sont essentiellement un rapport de force social et politique où l'aspect économique n'est pas dominant. C'est ainsi que les partenaires sociaux doivent convenir d'une structure de base qui permettra par la suite aux leaderships naturels de s'exercer car selon tous les interlocuteurs, "les hommes

sont plus importants que les structures" et le "pouvoir est difficilement traduisible dans des textes". Seul le seuil de tolérance de toute une population constitue la limite de ce pouvoir.

Nous avons une belle illustration de tous ces facteurs déterminants dans le fait que l'on a confié au comité patronal des négociations des Affaires sociales (C.P.N.A.S.) une responsabilité décisionnelle de négociation de certains objets préalablement établis et que ce dernier n'a simplement pas pu assumer sa tâche et que ses membres furent fréquemment, aux dires des interlocuteurs, soit bousculés, soit ignorés dans les derniers moments du processus. Cette structure décisionnelle, on doit en conclure, ne reflétait pas la structure réelle de pouvoir, puisque les interlocuteurs rencontrés au palier sectoriel ont tous admis franchement que les décisions se prenaient au-dessus de leur tête par un nombre restreint de personnes qui, aux moments importants, contrôlaient toute la négociation. Malgré ce fait, plusieurs admettaient l'utilité du C.P.N.A.S. mais à d'autres fins qu'à une fin décisionnelle: on la considère comme une structure d'éclairage, d'équilibre et de pénétration du réseau.

Dans un autre ordre d'idée, nous avons constaté que les acteurs actuels du système ont du mal à imaginer un système décentralisé de négociation qu'ils ne vivent pas. Ceux qui en favorisent l'instauration ont une idée relativement vague de ce qu'elle pourrait être

et ceux qui s'inscrivent en faux considèrent que la décentralisation est une utopie.

Enfin, nous désirons souligner que la Commission Martin-Bouchard a laissé quelques traces dans le réseau des Affaires sociales, que le milieu y a relativement bien réagi et que l'on a perçu que les principaux leaders de la dernière négociation ont tenté de concrétiser l'orientation que cette Commission avait donné en 1978 avec un certain succès.

3.3 TABLEAUX DES RESULTATS

Tableau I

La structure de négociation

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (C.T.-Min. sect.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Syndicales
A- Les mandats:					
1. La consultation					
- Adéquate:	oui	oui	oui	assez	pas trop
- Nécessaire:	oui	oui	oui	oui	oui
- Utile:	oui	oui	oui	oui	oui
- Lourde (long):	oui	oui	oui	oui	oui
- Modifiée dans le temps:	non	non	non	non [1]	—
- Collective:	oui	oui	oui	oui	oui
- Fréquente:	oui [2]	assez peu	oui	peu	peu
- Possible à la fin:	non [3]	non	oui	non	non
2. L'offre finale					
- Construite par le réseau:	très peu [4]	un peu	—	très peu	—
- Consentie par le réseau:	faiblement [5]	très faiblement	—	très peu	—
3. Divergences sur les mandats					
- Importantes:	assez importantes	oui	oui	assez	parfois
- Nombreuses:	—	oui	oui	assez	non
- Réglées d'autorité:	oui	oui [6]	oui	un peu	peu

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (C.T.-Min. sect.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Autorités locales Syndicales
B- Les agents					
1. Comme personnes					
- Spécialisés:	oui	non	non	oui	non
- Connus:	oui	oui	oui	oui	non
- Renommés:	—	non	—	non	non
- Professionnels:	oui	quelques-uns	—	oui	non
- Militants:	N/a	N/a	oui	N/a	oui
- Compétents:	oui	oui	oui	oui	oui
- Influents:	oui	relativement	oui	oui	oui
- Intransigeants:	—	non	—	non	non
- Conciliants:	—	oui	—	oui	oui
- Solidaires:	—	oui	oui	oui	oui
- Représentatifs du milieu:	—	oui	oui	pas assez	oui
2. Le rôle des agents					
- Utile					
- C.P.N.A.S.:	oui	très	non	très	—
- M.A.S.:	oui	oui	oui	oui [7]	—
- Conseil du trésor:	oui	oui	oui	oui	—
- Secrétariat du Conseil:	oui	assez peu	oui	oui	—
- Le palier local:	oui	non	oui	oui	non

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (C.T. Min. sect.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Syndicales
2. Le rôle des agents					
- Nuisible					
- C.P.N.A.S.:	Souvent [8]	non	oui	non	—
- M.A.S.:	non	non	non	oui [9]	—
- Conseil du trésor:	oui [10]	non	non	non	—
- Secrétariat du Conseil:	—	oui	non	non	—
- Le palier local:	non	parfois	non	non	oui
C- La répartition du négociable:					
1. acheminé par consentement					
- vers le haut: S/Central	non	très peu	—	très peu	non
L/Sector.	—	N/a [11]	—	N/a	—
- vers le bas:	N/a [12]	N/a	non sauf exception [13]	N/a	—
2. acheminé d'autorité					
- vers le haut: S/Central	oui [14]	beaucoup	oui [15]	oui	oui
L/Sector.	—	N/a	N/a	N/a	—
- vers le bas:	N/a	N/a	non	N/a	—

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (C.T. Min. sect.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Syndicales
C- La répartition du négociable					
3. acheminé par stratégie					
- vers le haut:					
S/Central	oui [16]	oui	oui	un peu	oui
L/Sector.	—	N/a	—	N/a	—
- vers le bas:	N/a	N/a	non sauf exception	N/a	oui
D- La structure de négociation patronale doit être					
- permanente	oui	oui	oui [17]	oui	—

Légende

— : les traits apparaissant dans les tableaux indiquent que les interlocuteurs ne se sont pas prononcés sur une question soit parce que la question ne leur a pas été posée, soit parce qu'ils ont évité d'y répondre.

N/a : ce symbole signifie que la question ne s'appliquait pas et n'a pas été posée à cette catégorie d'interlocuteurs.

Remarques sur le Tableau I

1 L'A.H.P.Q. s'oriente cependant lentement vers une plus grande implication de ses conférences régionales. (Directeurs généraux d'établissements)

2 Oui, au départ de la négociation, mais vers la fin il n'y a pas beaucoup de consultation.

3 Les interlocuteurs consultés ont admis qu'au rythme où se déroule la négociation à la fin et du au fait qu'un nombre très restreint de personnes négocient à ce moment-là, il est impossible de procéder à une consultation systématique. Seulement certaines personnes considérées comme représentatives du milieu sont consultées.

4 Le réseau a contribué à monter le dossier de la négociation et à le conduire assez bien. L'offre finale reflète toujours un certain nombre d'objectifs ou de préoccupations soumises par le réseau au départ.

5 Le réseau y est amené par voie de compromis sans que l'on sente une adhésion ferme.

6 Ces divergences, réglées d'autorité, ont même, à l'occasion, entraîné certaines démissions.

7 On accepte le rôle du ministère dans lequel ce dernier se spécialise dans les études globales pour préparer les mandats seulement et qu'il n'intervient pas dans la négociation du normatif comme tel.

8 Les gens du Conseil du trésor ont relaté un mauvais fonctionnement du C.P.N.A.S. et considèrent que cette structure devrait être repensée.

9 Spécialement quand il intervient sur le normatif.

10 Le Conseil du trésor est considéré comme ayant certaines activités nuisibles pour le M.A.S., particulièrement sur le normatif et en ce que son intervention contribue à briser certains liens entre le ministère et les associations patronales.

11 Ne s'applique pas: le négociable n'a tout simplement pas cheminé, selon eux.

12 Ne s'applique pas parce que le négociable n'a tout simplement pas cheminé vers le bas là-dessus.

13 Certains syndicats ont tendance à produire des arrangements locaux bien qu'ils tiennent à négocier au niveau provincial. Ce phénomène est la résultante d'une stratégie.

14 Il faut quand même nuancer les réponses qui ont été données. Le Conseil du trésor admet être intervenu pour faire avancer ou débloquer la négociation sur des objets sectoriels et normatifs qu'il a parfois ramené au niveau central. Le C.P.N.A.S. a été consulté mais pas dans tous les cas. On recourait généralement aux présidents d'associations patronales (cinq fois) pour obtenir leur consentement à la modification de certains mandats; ces derniers ont réagi en acceptant certains compromis ou encore en se sentant obligés d'en arriver à un consensus. C'est à l'occasion de ces cinq consultations que les membres du C.P.N.A.S. se sont sentis le plus irrités.

15 Du côté syndical, les structures supérieures de l'organisation décident, sans consultation de la base ou des régions, de l'utilisation de leurs représentants au niveau central pour débloquer les dossiers et s'entendre à ce niveau plutôt qu'au niveau sectoriel.

16 Il y avait deux éléments stratégiques principaux: le premier reflétait une volonté gouvernementale d'accélérer le processus de négociation et le second, répondait à la pression syndicale qui s'est exercée et qui a été admise par ceux-là même qui l'ont exercée ou l'ont subie.

17 Cette réponse porte sur la structure patronale permanente et non sur la structure syndicale qui existe déjà.

Tableau II

La perception des acteurs du système

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (Cons. trésor - M.A.S.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Autorités locales Syndicales
A- La ronde de 1975-1976					
1. Tendance centralisatrice au niveau de:					
- Aménagement structurel:	forte	forte	—	forte	—
- Difficultés surmontées:	forte	forte	—	forte	—
- Leadership:	forte	forte	—	forte	—
B- La ronde de 1979-1980					
Tendance centralisatrice au niveau de:					
- Aménagement structurel:	plus forte	forte	forte	très forte	très forte
- Difficultés surmontées:	plus forte	plus forte	forte	très forte	très forte
- Leadership:	plus forte	plus forte	forte	très forte	très forte
C- La Loi 55					
- A modifié la situation:	oui	non	oui	partagé	très peu
- A augmenté la centralisation administrative:	oui	oui	oui	partagé	oui
- A aidé à la négociation:	oui	non	oui	partagé	non
- A été utile:	oui	non	oui	oui [1]	non
- A été satisfaisante:	oui [2]	—	assez	peu	non
- A provoqué des discussions:	non	non	—	non	—
- A resserré des liens	oui	non	—	partagé	non

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (Cons. trésor - M.A.S.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Autorités locales Syndicales
D- Le nouveau cadre législatif					
- Est souhaité:	plus ou moins	non	oui	assez	non
- Est nécessaire:	—	non	assez	assez	non
- Est centralisé:	oui	oui	oui	oui	oui
- Est allégé:	oui	—	oui	non	—
- Réaménage les pouvoirs:	oui	oui [3]	—	oui	oui
- Clarifie les rôles:	oui	oui [4]	oui	oui	non
- Restructure:	oui	partagé	—	non	un peu
E- Les interventions politiques					
1- Sont utiles:	oui	non	oui	non	—
2- Sont nuisibles:	—	oui	—	oui	—
3- Sont fréquentes:	oui	très	—	oui	oui
4- Sont déterminantes	oui	oui	oui	oui	oui
5- Sont stratégiques:	oui	oui	oui	oui	oui
6- Empêchent la décentralisation administrative:	oui	oui	oui	oui	oui
7- Empêchent l'intégration du politique et de l'administratif:	—	oui	non	oui	—
8- Font varier le leadership politique:	oui	oui	—	—	—

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (Cons. trésor - M.A.S.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Autorités locales Syndicales
F- Le partnership des associations du réseau est:					
- Une illusion:	—	oui	—	oui	oui

Remarques sur le Tableau II

1 Au niveau local, la Loi semble avoir informé au sujet du rôle et des pouvoirs des différents intervenants. Elle a clarifié, en ce sens, la situation. Au niveau sectoriel, au contraire, la Loi a simplement énoncé ce qui existait et que tout le monde connaissait déjà.

2 Certains interlocuteurs la considèrent satisfaisante dans l'ensemble mais dénotent certaines de ces faiblesses, surtout au niveau de la coordination des négociations.

3 Certains préconisent que le nouveau cadre hypothétique puisque non souhaité, ferait disparaître le ministère sectoriel dans la négociation et décentraliserait la gestion des conventions collectives.

L'A.H.P.Q. soutient que le gouvernement ne devrait pas négocier. De façon générale, les associations patronales souhaiteraient un accroissement de leur pouvoir dans la structure de négociation.

4 On désirerait, encore hypothétiquement, une clarification du rôle des C.R.S.S.S. On mentionne aussi qu'avec l'instauration d'une structure permanente le rôle de chaque intervenant serait plus précisément défini et articulé. On pourrait aussi les connaître d'avance.

Tableau III

La décentralisation

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (Cons. trésor - M.A.S.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Autorités locales Syndicales
A- Décentralisation politique et globale			1		
1. Son opportunité					
- Réalisable:	—	non	—	non	non
- Nécessaire:	—	non	—	—	non
- Rétrograde	—	oui	—	oui	oui
- Avantageuse	—	non	—	non	non
- Pose un dilemme:	—	oui	—	oui	—
B- Décentralisation administrative dans le contexte actuel					
1. Son opportunité					
- Possible:	non	oui	oui	peu	oui
- Nécessaire:	non	non	non	partagé	non
- Avantageuse:	non	assez peu	oui	assez peu	oui
- Limitée:	oui	très	oui	très	oui
2. Son niveau					
- Sectoriel:	—	oui [2]	non	partagé	non
- Régional:	non	non	non	partagé	oui
- Local:	oui	non	oui [3]	peu	non

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (Cons. trésor - M.A.S.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Autorités locales Syndicales
B- Décentralisation administrative dans le contexte actuel					
3. Son objet					
- Limité:	oui	oui [4]	oui	oui	oui
- Basé sur le concept de compatibilité des conditions de travail:	—	oui	non [5]	oui	oui
- Basé sur la flexibilité des ententes:	oui [6]	oui	oui	oui [7]	oui
4. Son évolution					
- Régressive:	oui	oui	oui	oui	oui

Remarques sur le Tableau III

1 On n'a pas jugé bon de poser à la partie patronale un problème d'organisation purement gouvernemental d'autant plus que notre projet ne porte pas sur un projet de décentralisation politique et globale.

2 Certains interlocuteurs voient cette décentralisation au niveau sectoriel mais par type d'établissements.

3 Les organisations syndicales désireraient négocier plus de points au niveau local. On estime que beaucoup trop de points mineurs se rendent au niveau sectoriel ou central et font perdre beaucoup de temps et d'énergie.

4 L'objet de cette décentralisation devrait se situer au niveau du normatif seulement et surtout en ce qui a trait à la gestion des conventions collectives.

5 Du côté syndical, la C.S.N. favorise nettement l'uniformité des conditions de travail mais d'autres organismes syndicaux seraient disposés à manoeuvrer localement à titre d'essai avec le concept de compatibilité des conditions de travail.

6 Comme moyen d'accentuer la flexibilité des conventions collectives, on relate surtout les annexes aux conventions collectives et les accords-cadres. Certains aimeraient des textes offrant une bonne marge de manoeuvre et d'autres des textes plus précis et composés par des gens du milieu.

7 Les interlocuteurs insistent surtout sur des choses comme les accords-cadres, les annexes et des textes qui, tout en étant clairs, conservent une certaine marge de manoeuvre au gestionnaire qui veut les appliquer.

Tableau IV

Le: dysfonctions du système

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (Cons. trésor - M.A.S.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Autorités locales Syndicales
A- La démobilisation des cadres [1]					
- Importante:	—	oui	N/a	oui	N/a
- Significative:	—	oui	N/a	oui	N/a
- Influente:	—	non	N/a	un peu	N/a
- Stratégique:	—	—	N/a	partagé	N/a
B- Les ententes clandestines					
- Importantes:	non	oui	—	oui	assez
- Perturbantes:	parfois	non	oui [2]	oui	oui
- Stratégiques:	oui	oui	—	oui	oui
- Nombreuses:	plus ou moins	oui	oui [2]	oui	oui
- Des échappatoires:	—	oui	non	oui	non
- Tolérées (ignorées)	—	oui	oui	partagé	—
- Imitées:	—	partagé	oui	partagé	—
C- Les luttes politiques des corps intermédiaires					
- Significatives:	oui	oui	oui	- [3]	oui
- Fréquentes:	—	assez	—	—	—
- Influentes:	oui	assez	oui	—	—
- Nuisibles:	oui	non	partagé [4]	—	oui
- Utiles:	—	très	partagé [4]	—	non

Remarques au Tableau IV

1 Cet élément n'a pas fait l'objet de questions au niveau gouvernemental et surtout au niveau syndical.

2 Là où elles existent ces ententes sont perturbantes. Elles semblent cependant être le fardeau de certains organismes syndicaux en particulier.

3 Les autorités locales patronales n'ont pas été questionné sur ce point.

4 Certains organismes syndicaux les jugent utiles et d'autres nuisibles.

Tableau V

Autonomie financière et pouvoir local de négociations

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (Cons. trésor - M.A.S.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Autorités locales Syndicales
A- Autonomie financière					
- Réelle:	—	non	non	non	—
- Revendiquée:	non	non	partagé	non	—
- Essentielle à la négociation locale:	oui	oui	partagé	oui	oui
B- Le pouvoir local de négociation					
- Est revendiqué:	non	non	partagé	non	non
- Limité:	oui	oui	oui	oui	oui

Tableau VI

Le processus de gestion des ententes collectives

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (Cons. trésor - M.A.S.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Syndicales
A- La situation globale					
- Adéquates:	oui	assez	non	oui	—
B- Le pouvoir local de gestion					
1- Son objet					
- Significatif:	oui	oui	oui	oui	—
- Abondant:	non	oui	plus ou moins	oui	—
2- Sa portée					
- Limitée:	oui	oui	oui	un peu	—
3- Son encadrement					
- Conseil:	oui	oui	—	oui	—
- Autoritaire:	oui	non	—	non	—
4- Son effet d'entraînement					
- Important:	—	oui	oui	non [1]	oui
5- Son évolution					
- Amenuisante:	—	oui	oui	un peu	—

Intervenants (acteurs) / Objets	Gouvernement (Cons. trésor - M.A.S.)	Corps intermédiaires patronaux	Organismes syndicaux sectoriels	Autorités locales Patronales	Autorités locales Syndicales
C- L'accréditation [2]					
- Industrielle:	—	oui	oui [3]	—	oui
- Sectorielle:	—	—	oui [3]	non	non
- Sectorielle stratifiée:	—	non	—	—	non
- Avec monopole de représentation:	—	oui	oui [3]	—	—
D- Le greffe et les frais d'arbitrage					
- Centralisé:	non	oui	oui [4]	—	—
- Régional:	non	non	oui [4]	—	—
- Avec arbitres permanents:	—	oui	oui	oui	—
- Avec arbitre à plein temps:	—	non	—	—	—
- A frais partagé:	—	oui	— [4]	oui	—
- A frais au perdant:	—	oui	—	—	—
- A frais partagé:	—	non	—	non	—

Remarques au Tableau VI

1 En donnant cette réponse, on a exclu le phénomène des ententes locales.

2 Le déroulement concret de nos entrevues nous a amené à des considérations sur l'accréditation des salariés au sein du réseau des Affaires sociales ainsi que sur l'organisation éventuelle d'un greffe d'arbitrage des griefs centralisés pour le réseau. Celles-ci ne figurent pas parmi les éléments prévus au départ mais leur importance sur l'économie du Code du travail et sur l'organisation patronale vis-à-vis ce phénomène ne fait aucun doute et répondait bien aux préoccupations du sixième champ d'observation préalablement défini concernant,en particulier,la qualité des relations patronales-syndicales.

L'accréditation n'a pas fait l'objet de questions au niveau gouvernemental.

3 Une centrale comme la C.S.N. favorise plutôt l'accréditation industrielle par établissement, mais ne serait pas récalcitrante dans les faits à une accréditation sectorielle avec monopole de représentation. On comprend l'intérêt de la C.S.N. à ce sujet et on peut se permettre d'interpréter ces réponses.

4 Les centrales syndicales ont une position plus évidente et plus claire à ce sujet. Quant aux frais partagés, il était opportun pour eux de ne point commenter à ce sujet car tous les frais sont actuellement payés par l'employeur.

3.4 ANALYSE DES RESULTATS

Tableau I

La structure de négociation

Les mandats

Il ressort des entrevues que le processus de consultation s'est peu modifié au cours des dernières négociations mais que l'A.H.P.Q. s'oriente lentement vers l'implication de ces instances régionales dans la négociation.

Globalement, la consultation est considérée comme un processus essentiel à la négociation. Il est non seulement utile mais nécessaire malgré sa lourdeur.

Malgré que le processus est considéré comme adéquat dans son ensemble, il ne contribue pas à faire en sorte que l'offre finale reflète convenablement les préoccupations et les attentes du réseau. Plusieurs raisons expliquent cette situation et en particulier le rythme quasi infernal des derniers moments de la négociation ainsi que la très forte poussée centralisatrice qui se manifeste en ces derniers moments où seulement un nombre très restreint de personnes, parmi les plus hautes autorités, prennent les décisions.

Les agents

Malgré l'insatisfaction assez répandue qui se dégage dans le réseau par rapport à la résultante finale de la négociation, personne ne met en doute la compétence des agents de la négociation, ni même un certain degré d'influence qu'ils peuvent exercer.

Ces personnes sont généralement considérées comme suffisamment solidaires et conciliantes, dotées d'un bon professionnalisme et bien au fait du contenu des mandats et des conventions sans être pour autant de grands spécialistes de l'un ou l'autre des matières à négocier.

Du côté syndical, ces personnes se recrutent parmi les militants et du côté patronal, soit parmi les gestionnaires d'établissements, soit parmi les permanents d'associations ou soit encore parmi des professionnels, avocats ou spécialistes en relations du travail, qui gravitent autour du réseau des Affaires sociales et qui sont appelés à s'y impliquer assez fréquemment en matière de relations du travail ou même autrement. Les autorités locales patronales souhaiteraient cependant que d'une façon générale les agents soient plus représentatifs du milieu.

Le C.P.N.A.S. est considéré,dans l'ensemble du côté patronal, comme un instrument très utile alors que les syndicats le considèrent nuisible. Cette opinion syndicale est liée au fait que le C.P.N.A.S.

ne peut pas négocier parce qu'il n'a pas de mandat réel et qu'il doit les obtenir plus haut ou ne veut pas négocier parce qu'il s'en tient à une perspective purement patronale. Ceci rejoint d'ailleurs certaines remarques qui nous ont été faites au secrétariat du Conseil du trésor concernant le C.P.N.A.S. à l'effet que cette dernière structure n'était pas suffisamment consciente des implications autre qu'exclusivement patronales au cours de cette épreuve de force.

Certains interlocuteurs, au secrétariat du Conseil du trésor, relatent un fonctionnement pénible de cette structure, soit en raison de la présence de certaines personnalités, soit en raison de certaines divergences importantes au sujet desquelles le comité n'a pu faire consensus.

Quant au ministère sectoriel, son utilité est généralement admise mais avec beaucoup de réserve. A ce chapitre, on le perçoit dans le réseau comme intimement lié aux principales décisions gouvernementales sur le plan monétaire. On y voit son rôle surtout en terme de promotion de certains objectifs globaux au niveau des Affaires sociales.

Par contre, au niveau du normatif, on perçoit mal son intervention dans la négociation et beaucoup le considèrent comme un intervenant de trop. Malgré cela, on voit surtout son utilité dans des

études globales spécialisées que le réseau ne peut pas effectuer. (Exemple: les titres d'emplois)

Le Conseil du trésor est considéré par tous comme un agent essentiel au niveau du monétaire et qu'il doit demeurer dans le réseau. Au niveau du normatif, on voit aussi son utilité mais le ministère des Affaires sociales relate certaines de ces interventions comme nuisibles en ce sens que, sur le normatif, elles ont contribué à briser certains liens entre le ministère et les associations patronales.

Certaines interventions du Conseil du trésor, pour faire avancer ou débloquer la négociation sur des objets sectoriels et normatifs ou parfois pour les ramener au niveau central, avec ou sans consentement du C.P.N.A.S., ont largement contribué à faire percevoir par les associations patronales le secrétariat du Conseil comme un instrument nuisible. Ces interventions ont été admises par le secrétariat du Conseil qui les ont justifiées, soit dans le sens d'une accréditation des négociations, soit dans le sens d'un déblocage sur certaines matières que les associations patronales du réseau refusaient obstinément de concéder. Par exemple, le réseau, "avait prévu récupérer" sur un certain nombre de matières mais le Conseil du trésor avait estimé que, pour d'autres raisons, il était devenu nécessaire (en grande partie) d'abandonner cette politique de récupération.

Les associations patronales du réseau ainsi que les organismes syndicaux locaux se rejoignent pour considérer le palier local comme nuisible alors que le Gouvernement, les organismes syndicaux sectoriels ainsi que les autorités patronales locales le considèrent encore comme utile. C'est ainsi que ces derniers entrevoient l'intervention d'un agent à ce palier de négociation.

La répartition du négociable

Du tableau, il se dégage les constatations suivantes: du côté patronal, le négociable, selon les interlocuteurs rencontrés, n'a pas cheminé vers le bas et n'a pas cheminé non plus vers le haut du local au sectoriel. Au contraire, les établissements du réseau s'étaient entendus au départ pour éviter les ententes locales, et cela même au niveau des C.L.S.C. en 1979-80, ce qui ne fut pas le cas en 1975-1976.

Du côté syndical cependant, on relate certaines exceptions à la situation de non cheminement vers le bas du sectoriel au local ce qui contredit la position des interlocuteurs patronaux mais de façon infime seulement. Ce phénomène s'est produit à la suite du consentement des acteurs syndicaux et pour des raisons stratégiques.

La situation est cependant tout autre en ce qui concerne le cheminement vers le haut du sectoriel au central. Du côté patronal comme syndical, on admet que le négociable a cheminé vers le haut d'autorité et pratiquement pas de consentement des intervenants du niveau sectoriel. Des deux côtés, on admet aussi le caractère stratégique de ce cheminement, principalement en ce qui a trait à l'accélération de la négociation et aux pressions syndicales exercées et subies.

La structure permanente

La presque totalité des interlocuteurs rencontrés s'accordent pour dire qu'il serait utile, voir même nécessaire, qu'il y ait du côté patronal une structure permanente quelconque de négociation. Certains se demandent même comment il se fait qu'elle n'existe pas déjà alors qu'une infrastructure de ce genre existe depuis déjà assez longtemps du côté syndical. Quelques-uns ont relaté le manque de continuité entre les négociations ne serait-ce qu'au niveau de la conservation des documents. Enfin, dans le réseau, on se plaint à quelques reprises que les interlocuteurs changent souvent au niveau du ministère sectoriel et qu'il faut souvent recommencer à expliquer des situations ou des objectifs lors de la préparation de la négociation.

Tableau II

La perception des acteurs du système

Les rondes de 1975-76 et de 1979-80

Il est facile de constater l'unanimité patronale et même syndicale au sujet de la centralisation de la négociation. Cette centralisation se manifeste au niveau de l'aménagement structurel, au niveau du leadership de la négociation de même qu'à la façon dont les difficultés qui surgissent sont surmontées ou réglées. Il y a beaucoup de décisions d'autorité pour régler des situations; l'aménagement structurel conduit inéluctablement à remettre entre les mains de quelques personnes au plus haut niveau l'issue de la négociation. Le leadership politique de la négociation est évident et incarné dans une seule personnalité politique.

Tous ces phénomènes se sont manifestés lors des deux dernières rondes de négociation; quelques-uns ont même admis qu'en 1971-72 ce schéma centralisé de négociation était déjà bien amorcé. Cette fois-ci, en 1979-80, le phénomène s'est davantage accentué et le leadership politique est devenu absolument évident et très puissant. Il apparaît donc clairement que la tendance centralisatrice se concrétise davantage chaque fois et on n'entrevoit pas de revirement de cette situation à ce moment-ci.

La Loi 55

Même si l'on considère la partie patronale et la partie syndicale isolément, les opinions sont très partagées quant aux bénéfices de la Loi 55. Les interlocuteurs s'entendent cependant sur deux points: la Loi 55 a augmenté la centralisation et n'a pas provoqué de nouvelles dissensions entre les partenaires d'une même partie.

D'autre part, certaines catégories d'interlocuteurs, au sein de chaque partie, se montrent satisfaits tandis que d'autres font preuve d'insatisfaction. Par exemple, au niveau gouvernemental, avec certaines réserves cependant, on est satisfait de la Loi 55. Les organismes syndicaux sectoriels ont, eux aussi, leur réserve, mais ils sont dans l'ensemble assez satisfaits de cette législation.

Les opinions sont très partagées du côté patronal, au palier local et, dans l'ensemble on y cécèle plus d'insatisfaction que de satisfaction. Pour eux, la Loi n'a trouvé son utilité que dans l'identification des pouvoirs des divers intervenants patronaux et dans la clarification de certains rôles.

Deux categories d'interlocuteurs ne sont pas satisfaits de la Loi en ce qu'elle n'a pas aidé à la négociation, en ce sens qu'elle

n'a pas été utile, n'a pas resserré les liens entre les partenaires et n'a pas fondamentalement changé la situation: ces deux catégories d'interlocuteurs sont les corps intermédiaires patronaux et les syndicats locaux.

Le nouveau cadre législatif

La question concernant le nouveau cadre législatif a été posée dans la foulée de l'expression de la satisfaction ou de l'insatisfaction des interlocuteurs à propos de la Loi 55. De ce fait, il s'est introduit un paradoxe apparent entre les réponses recueillies à propos de la Loi 55 et celles recueillies à propos d'un nouveau cadre législatif éventuel. Ainsi,les deux catégories d'interlocuteurs déjà déçus par la Loi 55 n'entrevoyaient pas d'avantages si un nouveau cadre législatif était introduit: On n'en souhaitait donc pas et on n'y voyait pas de nécessité à cet effet. Un pessimisme certain entourait donc les réponses obtenues quant à un nouveau cadre législatif éventuel,ce qui explique en partie le paradoxe. Plusieurs d'entre eux ne voient d'ailleurs pas la solution dans la création d'une nouvelle structure puisque ce sont,pour eux,les hommes qui constituent le facteur le plus important.

Une fois expliqué ce biais dans les réponses obtenues, on peut,d'autre part,conclure que tous les interlocuteurs souhaitent demeurer fondamentalement dans le contexte actuel de structure

centralisée bien que, d'autre part on souhaite un réaménagement des pouvoirs à l'intérieur de cette structure. Ce réaménagement prend des significations différentes selon les interlocuteurs. Plusieurs souhaitent la disparition du ministère sectoriel comme intervenant dans la négociation. Plusieurs aussi favorisent un accroissement des pouvoirs de leur association patronale aux fins de la négociation. D'autres, enfin, souhaitent une plus grande marge de manoeuvre dans la gestion de leur convention collective.

Du côté patronal, on souhaite unanimement que les rôles des partenaires soient davantage clarifiés. Plusieurs font mention du rôle des C.R.S.S.S.

La catégorie d'interlocuteurs qui souhaitent le plus le nouveau cadre législatif est l'organisation syndicale sectorielle: ceci doit se comprendre dans le contexte où ces organisations considèrent le C.P.N.A.S. non seulement inutile, mais nuisible et qu'à leurs yeux ce palier décisionnel de la structure patronale ne détient pas de réels pouvoirs de négociation. On pourrait aussi facilement interpréter dans ce sens la position inverse que prennent les corps intermédiaires patronaux vis-à-vis un nouveau cadre législatif éventuel: en effet, une réforme éventuelle de la structure patronale de négociation pourrait être défavorable à ces derniers.

Malgré sa grande satisfaction de la Loi 55, le palier gouvernemental souhaiterait un meilleur aménagement en ce qui a trait à la coordination des négociations ainsi qu'à une organisation plus fonctionnelle vis-à-vis l'élément "stratégie" dans le déroulement de la négociation. Cette catégorie d'interlocuteurs a beaucoup insisté sur les blocages qui survenaient au niveau du C.P.N.A.S. ainsi que sur la façon dont on intervenait d'en haut pour faire avancer la négociation.

Les interventions politiques

L'ensemble des interlocuteurs est d'accord pour reconnaître que les interventions politiques sont fréquentes au cours d'une négociation et, qui plus est, ont un caractère déterminant et stratégique. De façon générale, on croit que ces interventions politiques empêchent une décentralisation des pouvoirs en matière de négociation.

Là où ces interventions sont le plus vivement et en même temps le plus négativement ressenties, c'est au niveau des corps intermédiaires patronaux ainsi qu'au niveau des autorités patronales locales. Ces deux catégories d'interlocuteurs les perçoivent en effet, comme nuisibles et inutiles en quoi que ce soit. D'autre part, les organismes syndicaux,de même que le palier gouvernemental y trouve une utilité.

Le partnership des associations patronales du réseau

Tous les interlocuteurs qui en ont parlé ont reconnu que ce partnership est devenu tout à fait illusoire et que les associations patronales du réseau ne désirent même plus se considérer comme de réels partenaires patronaux à la négociation. Même les syndicats locaux ont la même perception de la situation.

Tableau III

La décentralisation

Décentralisation politique et globale

Ce concept de décentralisation totale ne rencontrait absolument pas les perspectives envisagées par les interlocuteurs compte tenu de leurs connaissances du réseau des Affaires sociales ainsi que de la société québécoise en général.

La décentralisation politique et globale au niveau administratif dans chaque région ne leur apparaissait pas réalisable et encore moins nécessaire ou avantageuse. Elle leur apparaissait plutôt comme un concept rétrograde qui les replongerait dans une situation similaire à celle qu'ils ont connu avant 1966. Dans cette forme de décentralisation, on soulignait également ce dilemme qui s'installerait entre les objectifs que poursuivrait l'Etat en général et ceux poursuivis par les autorités régionales qui concrétiseraient leur pouvoir dans des aménagements particuliers en matière d'éducation et en matière sociale.

A l'encontre de ce concept de décentralisation, on soulignait particulièrement l'omniprésence des politiciens pendant la négociation jumelé avec la volonté syndicale de toujours rechercher à s'adresser

au plus haut niveau d'autorité pour régler un différend ainsi que les moyens faciles et abondants de communication qui existent de nos jours. L'Abitibi et la Gaspésie apparaissaient même pour certains comme des régions relativement reliées en raison de l'existence de ces moyens de communication.

Nous avons posé cette question surtout au niveau sectoriel et local puisqu'il nous semblait plus approprié d'interroger les interlocuteurs à ce niveau sur une telle question. Une chose ressort avec certitude c'est que ce concept de décentralisation globale devrait absolument recevoir une assise politique en raison de la forte politisation des négociations dans le secteur public.

Décentralisation de la structure de négociation dans le contexte actuel

Un autre concept de décentralisation était plus accessible aux interlocuteurs rencontrés. En effet, les interlocuteurs se situaient dans le contexte actuel de la société québécoise qui est globalement fortement centralisée. A l'intérieur de ce contexte global, on se situait plus volontiers à l'intérieur d'une structure de négociation généralement centralisée.

A l'intérieur de ce contexte, on croyait qu'il était possible de décentraliser certains pouvoirs de réaménager certains rôles et

de créer des mécanismes qui permettraient aux instances sectorielles et locales d'agir avec une plus grande marge de manoeuvre.

Chacun avait à proposer sa formule de réaménagement de pouvoir ou sa panoplie de moyens ou de mécanismes permettant une plus grande marge de manoeuvre à la base.

Dans l'ensemble cependant, ce qui est très étonnant, c'est qu'on ne percevait pas cette décentralisation comme nécessaire et on n'était pas unanime pour y voir un avantage certain. Au niveau sectoriel comme au niveau local du côté patronal.on la voyait même comme très limitée et portant sur certains objets particuliers.

Il est facilement compréhensible qu'au niveau gouvernemental on ne la conçoive pas comme possible ni comme nécessaire, ni même comme avantageuse.

Les associations patronales favorisent une décentralisation sectorielle par type d'établissements et ne l'envisage à peu près pas au niveau local ou régional. Les organismes syndicaux sectoriels, quant à eux,refusent une décentralisation au niveau sectoriel, on le comprend puisqu'il devrait alors négocier avec les associations patronales sectorielles qu'ils ont constamment considérées comme n'ayant pas de mandat ou comme cherchant à freiner la négociation. D'autre part, selon ces organismes, le palier local trouve encore son utilité pour régler

des points mineurs qui font perdre beaucoup de temps et d'énergie au palier sectoriel et même central; les interlocuteurs gouvernementaux les rejoignent sur ce point.

Les dirigeants d'établissements, tantôt appuient leur association, pour une décentralisation au niveau sectoriel, tantôt envisagent cette décentralisation au palier régional mais s'opposent généralement à une négociation locale.

Les syndicats locaux, quant à eux, favorisent davantage le palier régional pour une décentralisation dans le contexte actuel.

Enfin, tous s'entendent pour qu'une décentralisation de la négociation dans le contexte actuel porte sur un objet limité, en particulier sur le normatif à faible incidence monétaire. D'autres enfin, situent cet objet de décentralisation exclusivement au niveau de la gestion des conventions collectives et non au niveau de la négociation.

L'ensemble des interlocuteurs reçoit favorablement le concept de compatibilité des conditions de travail, sauf l'organisme syndical sectoriel comme la Fédération des Affaires sociales qui, comme la C.S.N., favorise la parité et corollairement l'uniformité des conditions de travail. En dernier lieu, tous réclament une plus grande flexibilité des ententes qui permettrait davantage de tenir

compte des particularités locales et une plus grande marge de manoeuvre aux gestionnaires locaux qui appliquent ces ententes mais tout en favorisant des textes plus clairs.

Une constatation générale est ressortie soit celle d'une évolution toujours plus accentuée de la négociation et de la gestion des conventions collectives.

Tableau IV

Les dysfonctions du systèmes

La démobilisation des cadres

L'ensemble des interlocuteurs du réseau au niveau local et sectoriel constate,de plus en plus,une démobilisation de leurs cadres en période de négociation. Selon eux, ce phénomène commence à être important et significatif. Au niveau local, on n'est plus en mesure cependant d'en saisir l'influence sur le déroulement de la négociation ainsi que les éléments stratégiques qui peuvent y être reliés qu'au niveau des associations patronales.

Plusieurs autorités locales nous ont relaté qu'ils devenaient de plus en plus difficile pour les cadres d'agir en faveur de la partie patronale en période de conflits graves et on invoque à ce sujet le manque de clarté de certaines dispositions législatives (respect des lignes de piquetage). Au niveau des attitudes, il devient de plus en plus pénible aussi pour les cadres, d'affronter leurs subordonnés en période de conflits, alors qu'ils se sentent très peu impliqués et très peu informés tout au long du déroulement de la négociation. Stratégiquement, quelques fois préfèrent-ils s'abstenir pour faciliter leur gestion après le conflit ou encore rendre le conflit plus grave souhaitant ainsi qu'il se règlera plus rapidement.

Les ententes clandestines

Aux yeux de la plupart des interlocuteurs, sauf de ceux qui en sont éloignés (Gouvernement), ces ententes constituent un phénomène important et perturbant. Celles-ci sont nombreuses et sont considérées comme des échappatoires par la patrie patronale. Les syndicats ne considèrent pas ces ententes comme des exécutoires au modèle général de la convention collective ou du moins, ne veulent-ils pas l'avouer par amour-propre.

Le palier sectoriel, patronal et syndical, était plus en mesure d'apprécier l'effet d'entraînement et la tolérance du réseau vis-à-vis ces ententes. Voilà pourquoi les autorités locales étaient partagées quant à leur propagation et à leur tolérance dans le réseau alors que le palier sectoriel l'avouait carrément.

L'opinion négative émise par les associations patronales quant à la perturbation que ces ententes provoquent dans le réseau, doit se comprendre par le fait que ces associations les ignorent pour la plupart.

Les luttes politiques des corps intermédiaires

En général, il ressort des propos des interlocuteurs que les mises en garde servies de temps à autre au Gouvernement par

les associations patronales doivent être prises au sérieux parce qu'elles sont significatives et traduisent des appréhensions et des problèmes sérieux. Ces interventions sont considérées par ceux qui les font comme assez influentes et très utiles. Quant aux autres acteurs du système, ils les considèrent plutôt nuisibles qu'utiles.

Tableau V

Autonomie financière et pouvoir local de négociation

On admet unanimement que l'autonomie financière est essentielle au pouvoir local de négociation. Ce qui est étonnant, c'est que cette autonomie financière de même que le pouvoir local de négociation ne sont pas revendiqués, du moins de l'avis de ceux que nous avons rencontrés.

On s'entend aussi sur le fait qu'actuellement, cette autonomie financière n'est pas réelle et que le pouvoir local de négociation est à peu près inexistant.

Tableau VI

Le pouvoir local de gestion

Au niveau du processus de gestion des conventions collectives, les interlocuteurs patronaux considèrent la situation globale comme adéquate même s'ils réclament une marge de manoeuvre dans ce domaine.

En effet, la base de leur appréciation globale se situe au niveau du fait qu'ils considèrent leur pouvoir local de gestion comme portant sur un objet significatif et abondant. Le niveau gouvernemental a une perception différente probablement en raison de nombreuses revendications qui lui parviennent constamment en terme de récupération des pouvoirs de gestion des conventions collectives.

On admet cependant,d'une façon unanime, que ce pouvoir local de gestion a une portée limitée et qu'il se rétrécit graduellement.

On considère aussi, en général, que ce pouvoir de gestion est encadré par des conseillers le plus souvent au niveau des associations patronales, mais quelquefois au niveau du ministère sectoriel plutôt que par des interventions autoritaires provenant du ministère ou de d'autres organismes centraux.

Au niveau des établissements, on est moins conscient de l'effet d'entraînement des décisions locales qu'au niveau des associations patronales et qu'au niveau des organismes syndicaux. Ceci s'explique par le fait qu'un gestionnaire local n'est pas très en mesure d'apprécier ce que provoque ailleurs une décision qu'il a pu prendre.

L'accréditation

Il nous apparaît intéressant de noter que l'on favorise davantage l'accréditation industrielle. L'accréditation sectorielle est considérée, par les syndicats locaux, comme menacante pour la vie syndicale alors que des organismes, comme la Fédération des Affaires sociales, ne seraient pas récalcitrantes à une telle accréditation avec monopole de représentation. Si l'on connaît le degré de pénétration de la C.S.N. dans le secteur des Affaires sociales on est en mesure de comprendre cette position stratégique. Le monopole de représentation au niveau d'un même établissement n'effraie pas les associations patronales.

Le greffe et les frais d'arbitrage

Nous avons décelé une forte préoccupation du réseau sur la question des frais partagés lors de l'arbitrage des griefs. On veut

changer la situation actuelle,à ce sujet, qui fait que tous les frais sont payés par l'employeur. Les opinions sont partagées sur la création d'un greffe centralisé et,du côté patronal, une organisation régionale n'est pas souhaitée. Dans plusieurs milieux, on apprécierait la présence d'arbitres permanents.

CHAPITRE IV

OPTION CHOISIE, RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS

OPTION CHOISIE, RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS

4.1 PREAMBULE

Avant de décrire l'option que nous privilégions et de faire connaître nos recommandations, nous désirons prévenir le lecteur que notre étude a dû se limiter au réseau des Affaires sociales alors qu'au départ, nous pensions couvrir également le réseau de l'Education. En effet, les négociations n'étant pas terminées dans le secteur de l'Education, il devenait impossible de rencontrer les acteurs du système, étant donné leur disponibilité très restreinte.

D'autre part, nous devions rencontrer l'échéance prescrite par l'E.N.A.P. et de ce fait, déposer notre projet dès le mois de mai 1980. C'est ainsi que les interlocuteurs-clés du réseau de l'Education n'ont pu être rencontrés.

Nous ne croyions cependant pas que ce fait puisse invalider notre option ainsi que nos recommandations. Nous sommes conscients que le réseau de l'Education possède une tradition nettement plus autonomiste que le réseau des Affaires sociales, que ses dirigeants ont adressé aux différents gouvernements des années 60 et 70 beaucoup plus de revendications dans le sens de la décentralisation, et que les institutions de ce réseau ont, pour un grand nombre d'entre elles, une assise territoriale et politique.

Mais nous avons rencontré plusieurs interlocuteurs du réseau des Affaires sociales qui provenaient du secteur de l'Education ou qui étaient en relations fréquentes avec les gestionnaires de ce secteur, qui connaissaient également très bien les problèmes ainsi que les structures d'organisation de ce réseau et qui ont répondu à beaucoup de nos questions en tenant compte de leur expérience dans les deux secteurs.

Nous ne voulons aucunement préjuger des conclusions auxquelles nous serions arrivés en rencontrant les interlocuteurs-clés de ce réseau, mais nous avons quand même de sérieuses raisons de croire, par les discussions que nous avons eues au niveau central, que les constatations que nous y aurions faites n'auraient pas entâché d'invalidité ce que nous proposons dans le présent chapitre.

4.2 OPTION CHOISIE

Après notre analyse globale et détaillée des résultats des entrevues telle qu'exposée au chapitre précédent, nous sommes maintenant en mesure d'exposer notre option et de formuler des recommandations qui vont tirer leur source à la fois des concepts que nous avons définis au début du premier chapitre, du cadre général de notre problématique, des nombreux textes et documents que nous avons consultés, des entrevues que nous avons effectuées auprès d'informateurs-clés de la structure de négociation et enfin, des nombreuses consultations de toute nature qui sont venues se greffer au contexte général de cette étude.

Lorsque nous avons exposé notre problématique, nous avons d'abord référé à différents concepts dont celui de la décentralisation. Par la suite, notre cadre d'analyse nous a conduit à considérer une hypothèse de décentralisation en matière de relations du travail. Lorsque nous avons rencontré nos interlocuteurs, il a été question de décentralisation au niveau régional. Ce thème nous a conduit rapidement à l'expression de plusieurs opinions qui énonçaient l'irréalisme d'une telle entreprise en raison de contraintes innombrables toutes aussi sérieuses les unes que les autres, mais des opinions qui faisaient toutes abstraction de la création possible d'un véritable gouvernement régional possédant une assise politique formelle et une assise géographique bien définie.

Il peut sembler fautif que nous n'ayons pas aborder avec nos interlocuteurs une telle hypothèse, mais cela débordait carrément le cadre de l'analyse que nous avions faite au départ en ce qu'elle nous amenait à considérer l'opportunité et le réalisme de la création d'une telle structure décentralisée. Il devient évident qu'une étude portant sur les rapports collectifs du travail ne pouvait contempler une hypothèse aussi globale.

Il est cependant devenu évident, au fur et à mesure des questions, que l'absence d'une telle structure politique au niveau régional devenait la raison profonde des opinions qui étaient émises à l'effet qu'une décentralisation était irréaliste, utopique, désavantageuse et même rétrograde. L'intense politisation des négociations collectives constatée au cours des trois dernières rondes de négociation et franchement admise par tous nos interlocuteurs soutenait les opinions émises. De cette constatation fondamentale, nous pouvons donc affirmer avec certitude, qu'au niveau des rapports collectifs du travail, il ne saurait être question d'une véritable décentralisation régionale des pouvoirs de négociation sans cette assise politique et géographique. L'autonomie financière réelle est absolument essentielle, ont reconnu nos interlocuteurs, au pouvoir de négociation, même local. Plusieurs de nos interlocuteurs sont même allés plus loin en affirmant que la formule actuelle de taxation des commissions scolaires n'était ni transposable, ni souhaitable dans le secteur des Affaires sociales. Par voie de conséquence, nous croyons que cette assise politique

devrait aussi disposer d'un pouvoir de taxation similaire à celui du Gouvernement du Québec.

C'est ainsi que, pour toutes ces raisons, il devient impossible pour nous d'opter en faveur d'un concept de décentralisation politique et territoriale tel que celui-là.

Donc, si par hypothèse, le Gouvernement du Québec, tel que nous le relations dans l'exposé de notre cadre d'analyse, optait pour une formule de décentralisation au niveau régional, la recommandation que nous lui ferions alors serait de s'assurer que le pouvoir régional qui prendrait en main la négociation des conventions collectives sur son territoire (dans le domaine de l'Education, dans celui des Affaires sociales et dans celui de la Fonction publique ou de certains organismes gouvernementaux, s'il y a lieu), soit politique, basé sur une assise géographique précise et soit investi d'un pouvoir de taxation similaire à celui du Gouvernement du Québec.

C'est donc sans hésitation que nous situons notre option dans le sens d'une centralisation politique et globale comme cela fonctionne au Québec actuellement.

4.3 RECOMMANDATIONS

Il reste donc à contempler le concept d'une centralisation ou d'une décentralisation administrative.

Encore une fois, l'historique des trois dernières rondes de négociation, les souhaits exprimés par nos interlocuteurs en ce qui a trait à un nouveau cadre législatif et la logique même de notre raisonnement concernant la formule de décentralisation politique et globale, nous amène à se situer dans le sens d'une structure de négociation centralisée.

En effet, nous avons constaté, comme nous l'avons exprimé au chapitre précédent, que les conventions collectives prennent de plus en plus,l'allure de contrats sociaux. Outre le fait que le palier politique doit en conséquence intervenir dans un tel contexte, cela amène aussi un nouveau corollaire: c'est qu'il doit n'exister qu'un seul palier décisionnel dans la structure de négociation et que ce palier doit se situer au plus haut niveau. L'histoire des trois dernières rondes de négociation et les propos de tous les interlocuteurs rencontrés nous conduisent à constater que dès qu'un pouvoir décisionnel est attribué à une instance intermédiaire de la structure de négociation, quelque soit cette instance, le pouvoir lui échappe à un moment ou l'autre dès que la pression commence à s'exercer. Les acteurs de cette instance, sont, la plupart du temps,

bousculés ou ignorés et il en résulte des frustations et des perturbations au sein de tout le réseau. D'ailleurs, les instances intermédiaires de la structure ne considèrent plus être de réels partenaires à la négociation.

Les entrevues que nous avons effectuées nous ont également amenés à la conclusion de la nécessité d'une structure permanente de négociation du côté patronal en ce sens que cette structure doit demeurer opérationnelle et même active entre les négociations. Des impératifs évidents de continuité autant dans les ressources humaines que matérielles (documentation, dossiers, organisations physiques, etc.),une contrepartie à l'infrastructure permanente dont l'appareil syndical s'est déjà doté depuis quelques années et les résultats appréciables qu'ont déjà apportés certaines structures qui ont revêtu un certain caractère de permanence au cours des dernières rondes (les comités intersectoriels et les comités patronaux des deux dernières rondes) justifient cette recommandation. Plusieurs gestionnaires du réseau se sont même étonnés du fait que cette structure permanente n'existait pas encore. Presque tous ont conclu à sa nécessité.

En troisième lieu, nous avons pu constater que, même si le rôle du Conseil du trésor était considéré non seulement comme normal mais essentiel à la négociation, par les interlocuteurs de tous les paliers, cet organisme a été quand même débordé par rapport à son

rôle de gestion, de contrôle et de surveillance des dépenses publiques, par des aspects comme la conduite même de la négociation, par son organisation opérationnelle et par la stratégie qui en est un élément essentiel. La présence d'un comité de stratégie au palier politique lors de la dernière ronde de négociation et ses réunions fréquentes est l'expression éloquente du fait que le Conseil du trésor n'a pu assumer la responsabilité de la conduite stratégique des négociations. Nous comprenons donc que les opinions émises par nos interlocuteurs expriment la nécessité de la présence d'un appareil administratif central très près du pouvoir politique et mené par quelques membres plus concernés du Conseil exécutif.

C'est ainsi que les trois derniers éléments considérés, soit l'unicité d'un palier décisionnel au plus haut niveau, soit la nécessité d'une structure permanente et enfin le débordement observé au Conseil du trésor par rapport à sa responsabilité de gestion des dépenses publiques, nous conduisent à recommander, par voie législative, la création d'un Conseil de négociation.

Ce Conseil serait, de la même façon que le Conseil du trésor, un comité du Conseil exécutif. Ce Conseil serait composé de six membres: le ministre des Finances et président du Conseil du trésor, le ministre de l'Education, le ministre des Affaires sociales, le ministre de la Fonction publique, un ministre délégué aux organismes gouvernementaux et le Premier Ministre.

Ce Conseil procéderait par voie de consensus. Tel que nous le concevons, le Premier ministre n'y siègerait pas régulièrement, mais seulement à la demande de deux ministres du Conseil et à sa discrétion. Ceci lui offrirait une voie tout à fait normale et structurée d'intervention en période de négociation. Ce Conseil devrait faire rapport au Conseil exécutif lorsque ce dernier, selon ses propres règles de régie interne, serait en mesure de l'exiger.

La fonction essentielle de ce Conseil de négociation serait effectivement d'assumer toutes les responsabilités en matière de négociation. C'est lui qui en commanderait la préparation, qui l'organiserait, entre autres, en nommant les porte-parole patronaux aux différentes tables, qui planifierait et coordonnerait le dépôt des offres et des mandats, qui préparait et concrétiserait la stratégie patronale de négociation. C'est lui qui, en relation avec le Conseil des ministres, si nécessaire, déciderait de certains dépôts ou mandats en considérant les conséquences sociales et économiques de ces mandats ainsi que sa double responsabilité d'employeur et de législateur.

Sa relation avec le Conseil du trésor serait assurée par deux dispositions, l'une au niveau politique et l'autre au niveau administratif.

La présence du Ministre des Finances au Conseil de négociation et au Conseil du trésor concrétiserait le lien essentiel qui doit exister entre les deux. En effet, même si l'élaboration des mandats monétaires et des mandats normatifs à forte incidence monétaire devenait la responsabilité du Conseil de négociation, celui-ci devrait jouer son rôle à l'intérieur d'une enveloppe monétaire secrète élaborée par le ministre des Finances et approuvée par le Conseil du trésor. Le Conseil de négociation pourrait également utiliser les canaux administratifs ainsi que les données statistiques et financières dont le Conseil du trésor dispose pour sa propre gouverne. Le lien administratif requis pour rendre cette opération efficace serait assumée par le secrétaire général du Conseil du trésor qui, au sein d'un secrétariat du Conseil de négociation, en deviendrait "ex officio", en vertu d'une disposition législative,un secrétaire général associé.

Dans le cas où une impasse surviendrait et que l'on devrait déborder l'enveloppe monétaire préalablement établie, on pourrait faire appel aussi bien au ministre des Finances qui est membre du Conseil de négociation et président du Conseil du trésor qu'au Conseil des ministres.

Le Conseil de négociation serait doté d'un secrétariat permanent. Ce secrétariat serait dirigé par un secrétaire général qui serait de ce fait coordonnateur général de toute la négociation du côté patronal et sur le plan administratif. Il serait assisté de trois

secrétaires généraux associés qui, avec le secrétariat général, assurerait la maîtrise et la coordination de toute la négociation.

Au sein de ce secrétariat, il y aurait quatre secrétaires généraux adjoints, chacun assumant la responsabilité de l'un des grands secteurs de la négociation, soit l'Education, les Affaires sociales, la Fonction publique et les organismes gouvernementaux. Ces secrétaires généraux adjoints assumeraient la responsabilité de l'élaboration des mandats monétaires et normatifs à forte incidence monétaire correspondant aux premières offres patronales et à leur modification. Ce rôle serait assumé en étroite relation avec les ministères sectoriels et un peu différemment avec les organismes gouvernementaux concernés. Ces derniers organismes devraient désormais présenter leurs paramètres de négociation non plus au Conseil du trésor, mais au Conseil de négociation, à l'intérieur du cadre général de l'approbation d'une enveloppe monétaire secrète appprouvée par le Conseil du trésor ou modifiée par ce dernier.

Les trois secrétaires généraux adjoints concernés constitueraient le comité sous-ministériel intersectoriel de la négociation. Ceux-ci pourraient s'adjoindre dans leurs délibérations tous les intervenants qu'ils jugeraient opportun.

Tous les membres du secrétariat du Conseil de négociation seraient nommés en vertu de l'article 72 de la Loi sur la Fonction

publique selon le schéma général adopté pour le secrétariat du Conseil du trésor ou encore le secrétariat du Conseil exécutif.

Le mérite de ce Conseil de négociation serait d'établir une structure permanente reflétant un seul palier décisionnel au plus haut niveau et assurant la continuité entre les négociations, la coordination de celles-ci et la présence d'une infrastructure patronale vis-à-vis l'appareil syndical, la nomination des principaux intervenants dans la négociation et l'intervention politique et stratégique de l'autorité gouvernementale en tenant compte de tous les facteurs en présence.

Nous croyons que, dans cette structure, les ministères sectoriels sont très intimement liés et associés au rôle purement gouvernemental dans la négociation. Cette recommandation de les associer ainsi, plutôt qu'aux associations patronales du réseau, provient du fait qu'ils pourront, au niveau central, mieux articuler, par rapport à la négociation, les objectifs nationaux et les politiques globales qu'ils élaborent et mettent de l'avant en relation très étroite d'ailleurs, depuis quelques années, avec le palier central. Il est facile de constater ce fait à l'examen de l'organisation dont le Conseil du trésor s'est doté depuis quelques années.

De plus, ce jumelage vers le haut permettra d'éviter les divergences importantes et nombreuses qui ont cours entre le Ministère et les associations patronales du réseau à l'occasion de chaque négociation.

Cependant, malgré la formule de centralisation administrative que nous préconisons, et malgré les recommandations inhérentes à cette formule que nous mettons de l'avant, il est possible de maintenir certains éléments de décentralisation administrative que les structures en place peuvent assumer adéquatement et d'en créer un certain nombre d'autres qui puissent faire contrepoids à la centralisation décisionnelle pour laquelle nous optons.

Tous ces éléments de décentralisation administrative sont de trois ordres: le premier se situe au niveau de la structure et du rôle que seront appelés à jouer les comités patronaux, le deuxième, au niveau du maintien de l'accès direct et du droit d'appel que possèdent déjà les présidents d'associations patronales auprès du plus haut palier de décision gouvernemental en matière de négociation et le troisième, au niveau de l'économie générale des conventions collectives.

Au niveau de la structure, nous recommandons le maintien des comités patronaux de négociation mais aux fins de l'élaboration des mandats quant au normatif [1] à faible incidence monétaire. Le comité patronal de négociation serait ainsi appelé à consulter le réseau

1 La distinction entre le normatif à faible et à forte incidence monétaire pourrait être faite au moyen de protocoles signés entre le Conseil de négociation et les comités patronaux de négociation au cours du processus de préparation de chaque négociation.

qui lui est assujetti aux fins de la préparation des premières offres patronales et en utilisant aux besoins pour ce faire, les services spécialisés du ministère sectoriel ou encore du Conseil de négociation. Le comité patronal de négociation devient ainsi le maître d'oeuvre des premières offres patronales et peut s'adjoindre dans leur préparation les ressources spécialisées requises au niveau sectoriel ou central. Il présente directement ses propositions au secrétaire général du Conseil de négociation et lui indique les matières sur lesquelles il juge essentiel de maintenir les positions patronales et les matières qui deviennent des éléments stratégiques de négociation.

Le secrétaire général les reçoit et les analyse à la lumière des autres mandats reçus de ses secrétaires généraux adjoints pour un même secteur et pour les autres secteurs. Même s'il en dispose à sa guise par la suite, les présidents d'associations patronales conservent un droit d'appel qu'ils peuvent exercer en tout temps auprès du secrétaire général. C'est ainsi que, même privé de son pouvoir décisionnel, le comité patronal deviendra une structure d'éclairage et de pénétration du réseau privilégiée pour les détenteurs du pouvoir décisonnel de négociation.

Le comité patronal deviendra aussi une structure d'équilibre dans les moments chauds de la négociation afin que le palier décisionnel soit constamment conscient des impératifs de gestion que ces intervenants

pourront faire prévaloir. Au sein d'un tel comité, comme d'ailleurs au sein du Conseil de négociation, les leaderships naturels pourront s'exercer. A notre avis, le C.P.N.A.S. par exemple, pourra demeurer le seul comité du secteur des Affaires sociales et être constitué selon le schéma actuel, exception faite des représentants du ministère des Affaires sociales qui en seront désormais exclus.

Aux termes de la Loi, cette consultation des comités patronaux devrait avoir un caractère systématique et obligatoire. Elle devrait être systématique au moins à un niveau régional à travers tout le réseau. Le comité patronal serait tenu de procéder à cette consultation et le Conseil de négociation devrait tenir compte des propositions en découlant dans ses décisions.

Il n'a pas été facile pour nous d'en venir à cette recommandation parce que nous sommes bien conscients de la réaction qu'auront les associations patronales à cette proposition. Elle est certainement contraire à leurs revendications répétées au cours des dernières années, mais force nous a été de constater toute l'ampleur du cheminement des objets de négociation, particulièrement du palier sectoriel au palier central, et ce, malgré tous les accords qui avaient été établis au départ. Les organismes syndicaux n'ont cessé de répéter que les comités patronaux n'avaient pas de mandats réels, qu'ils ont dû s'adresser au palier central pour faire débloquer la négociation; les associations

patronales nous ont admis qu'elles avaient désormais renoncé à se considérer comme de vrais partenaires à la négociation; les acteurs du C.P.N.A.S. nous ont avoué que les décisions se prenaient au-dessus de leur tête, et cela, souvent, sans consultation préalable; les acteurs au niveau central ont admis être intervenu fréquemment et les résultats de la négociation ont démontré que des progrès tangibles n'ont été effectués, même au niveau sectoriel, que lorsque ces objets ont été rapatriés au niveau central et négociés par les acteurs de ce palier. Il nous est donc de ce fait obligatoire d'en arriver à la recommandation proposée si de façon tant soit peu réaliste nous voulons traduire dans une structure toute la réalité des pouvoirs qui s'exercent en période de négociation.

Un troisième élément de décentralisation administrative se situe au niveau de l'économie générale des conventions collectives.

La plupart de nos interlocuteurs ont situé cette formule de décentralisation au niveau de la flexibilité que pouvait revêtir les textes desconventions collectives. Plusieurs formules ont été avancées à cet effet, et nous en avons retenu deux qui, dans un premier temps, pourraient à la fois permettre de palier aux dysfonctions actuelles du système,particulièrement en termes d'ententes clandestines,et à la fois tenir compte suffisamment de la spécificité des types d'institutions ou d'établissements à l'intérieur des réseaux ou encore des particu-

larités locales dont une institution doit tenir compte dans son fonctionnement.

Nous estimons que l'on devrait tenter de concrétiser dans la ou les prochaines négociations un concept de compatibilité des conditions de travail qui remplacerait avantageusement, nous le croyons, un concept de trop grande uniformité des conditions de travail. Dans ce contexte, des annexes au corps central de la convention collective pourraient être élaborées dans le but d'accorder certains ensembles équivalents de conditions de travail sans que chacune des parties de ces ensembles soit identique. Ces annexes pourraient tenir compte de la vocation de certains établissements ou encore de leur situation géographique dans des régions éloignées des grands centres ou aux prises avec des conditions de vie un peu différentes. Dans cette dernière catégorie, nous songeons aux régions nordiques, ou aux régions frontalières ou encore à des régions où les agglomérations de population sont très distantes les unes des autres.

Nous estimons, en second lieu, que l'on devrait, lors des négociations, favoriser davantage la formule des accords-cadre dans des domaines touchant à la gestion courante des ressources humaines au sein des établissements. Les horaires de travail et les calendriers de vacances sont d'excellentes illustrations d'un tel accord.

Des accords-cadre pourraient également couvrir des sujets comme l'aménagement des tâches et la répartition du travail versus le phénomène des types d'emploi et des titres de classification dans des institutions de moins de 75 employés. D'autres accords de ce genre pourraient aussi être développés à l'usage.

Nous ajoutons aux recommandations déjà faites, une proposition visant à assurer une meilleure protection des droits du public en période de négociation. Il s'agit de la création de deux comités de surveillance, l'un rattaché à la structure patronale et l'autre, à la structure syndicale. Ces comités seraient composés de trois membres pris en dehors de l'appareil syndical ou patronal du secteur privé ou public. Des gens comme, des professeurs d'université, des responsables d'organismes de bienfaisance ou encore des personnalités bien connues, québécoises ou autres, et à qui l'on attribue de part et d'autre des prises de position équilibrées et objectives, pourraient, à titre d'exemple, être membres de ces comités. La Commission des droits de la personne du Québec, pourrait, par voie législative, recevoir le mandat de les trouver ou de les nommer au moins huit mois avant le début de la négociation.

Les comités de surveillance auraient, aux termes de la législation, droit d'accès à tous les dossiers, documents et rencontres

de la structure patronale ou syndicale à laquelle ils seraient rattachés. Ces comités de surveillance devraient respecter le secret absolu sur les renseignements obtenus d'une partie en période de négociation. Ils devraient exclusivement informer le Conseil d'information sur les négociations dans les secteurs public et parapublic ou encore le Conseil sur le maintien des services de santé et des services sociaux. Ces deux derniers organismes actuellement existants, disposeraient de cette information et la diffuseraient, le cas échéant, selon leurs normes propres. Pendant toute la durée de la négociation, ces comités de surveillance ne pourraient se rencontrer ni aucun de leurs membres.

Le financement de ces comités pourrait, par exemple, être assuré au moyen d'un coupon (de 25 à 50 ¢), annexé aux déclarations d'impôt de revenu des particuliers, accompagné d'un feuillet explicatif et qui pourrait être expédié, sur une base volontaire, à la Commission des droits de la personne. Celle-ci pourrait réclamer du Gouvernement, les argents correspondant aux coupons reçus. Cette proposition de financement, à titre d'exemple, permettrait de faire en sorte que les membres du comité de surveillance rattachés à la structure syndicale soient rémunérés à partir de fonds qui parviennent volontairement du public à la Commission des droits de la personne et qui ne proviennent donc pas des fonds gouvernementaux; la raison en est évidente. De plus, cette contribution volontaire fait appel à

la responsabilité du public et reflète directement son intérêt à voir sauvegarder certains de ses droits en période de négociation. Nous croyons, en effet, que ces comités contribueront largement à accélérer le processus de négociation, pourront éviter des grèves et protégeront ainsi les droits du public à certains services essentiels.

Cette dernière proposition vient du fait que la plupart des interlocuteurs rencontrés ont affirmé que le public était mal protégé en période de négociation et qu'il avait beaucoup de difficultés à réagir efficacement aux différents événements de la négociation. Quelques-uns ont affirmé qu'il était très important que le public soit bien informé du déroulement de la négociation, mais que l'organisme chargé de ce rôle n'avait pas de pénétration suffisante à l'intérieur des parties pour obtenir une information adéquate et en temps opportun. Les comités de surveillance pourraient alimenter ce Conseil d'information sur les négociations afin qu'il soit mieux en mesure de bien s'acquitter de son rôle.

4.4 CONCLUSIONS

Outre l'option et les recommandations dont nous avons fait état précédemment, deux éléments importants pourraient faire l'objet d'une révision dans le cadre d'une réforme du Code du travail pour le mieux adapter au secteur parapublic: il s'agit du régime d'accréditation et de la création d'un greffe centralisé d'arbitrage des griefs.

Les six champs d'observation retenus au départ, parce que plus essentiels au sujet de l'étude, n'ont pas permis de procéder à une étude exhaustive de ces deux éléments. Nos préoccupations dans le choix de ces champs d'observation répondaient donc à un ordre de priorité afin de pouvoir limiter le plus possible l'objet de notre étude à des dimensions convenables. De plus, ces deux éléments peuvent facilement faire l'objet d'études particulières. Ce choix initial répond aussi à des considérations pratiques tel que la longueur des entrevues et les connaissances plus particulières qui auraient été requises des interlocuteurs pour pouvoir discuter à fond de ce sujet. Le résultat des entrevues nous donne d'ailleurs raison.

Néanmoins, nos interrogations, lors des entrevues, situées dans le cadre du dernier champ d'observation, soit la gestion des conventions collectives, nous ont permis d'en arriver aux conclusions suivantes.

Un courant d'opinion s'amorce,surtout du côté syndical, dans le sens d'une remise en question éventuelle du régime actuel d'accréditation. Certains courants d'opinion ont été décelés en faveur d'un régime d'accréditation de type industriel par établissement. Actuellement, on déplore des deux côtés un trop grand nombre d'unités d'accréditation au sein d'un même établissement, particulièrement dans les centres hospitaliers où l'on peut en compter jusqu'à quatorze par établissement.

Nous en concluons donc qu'il serait utile qu'une plate-forme quelconque, comme un congrès des relations industrielles, stimule la réflexion à ce sujet.

D'un autre côté, nous n'entrevoyons qu'un changement très lent et par étapes à ce sujet. Nous espérons que ce changement tendra vers la simplification. Des études du type de celle que nous avons faite pourraient scruter de façon spécifique et approfondie les conséquences ainsi que les phases d'implantation d'un éventuel nouveau régime d'accréditation.

Dans la perspective que nous avons développée, soit celle d'une centralisation administrative, nous suggérons que l'on étudie la possibilité d'implanter un régime d'accréditation sectorielle stratifiée qui prendrait place, dans un premier temps, quitte à

l'étendre après, au sein d'un réseau regroupant des établissements d'un même type. L'on y retrouverait cependant au plus trois ou quatre strates telles que les travailleurs manuels, le personnel administratif, les techniciens et les professionnels en soins de santé et/ou en services sociaux.

Quant au second élément, soit le greffe centralisé d'arbitrage des griefs, nous n'avons pu déceler suffisamment de convergences en cette matière pour produire une recommandation précise ou en arriver à une conclusion le moindrement certaine.

Cependant, du côté patronal, il y a un fort courant de pensée en faveur d'une formule quelconque de partage des frais d'arbitrage des griefs entre la partie patronale et la partie syndicale. D'autre part, la possibilité de retenir des arbitres permanents pour le réseau des Affaires sociales sourit aux gestionnaires du réseau, mais à condition que ces arbitres n'oeuvrent qu'à temps partiel et gardent ainsi contact avec le milieu professionnel d'origine.

En concluant, il nous est particulièrement agréable de souligner que la révision du Code du travail, amorcée dans une certaine mesure par les travaux de la Commission Martin-Bouchard, a déjà porté des fruits. Même si les gestionnaires du réseau n'en

attribuent pas tout le mérite au calendrier des négociations imposé à la suite des travaux de cette Commission, ceux-ci estiment qu'il a été utile pour donner un certain rythme de départ aux négociations. Nos interlocuteurs nous ont également fait part d'une bonne amélioration de la situation quant au maintien des services essentiels.

CONCLUSION GENERALE

Ce que nous voulons d'abord exprimer en terminant, c'est la grande satisfaction ressentie à la suite de la réalisation de cette étude. Un tel travail est sans contredit un apport très important à une carrière professionnelle d'autant plus que nous y avons consacré quelque 2 000 heures, et nous nous réjouissons d'autant plus que le document présenté s'attache à tenter de résoudre un problème d'ordre pratique qu'affronte actuellement l'employeur pour lequel nous oeuvrons.

Tel que prévu au départ, notre démarche nous a conduit vers des avenues de solution à explorer et même à certaines constatations très précises qui ont donné naissance à nos recommandations. Bien que la lecture de nombreux documents a favorisé au départ notre démarche, nous avons pu bénéficier de la collaboration de beaucoup d'intervenants aux paliers supérieurs du Gouvernement et les entrevues réalisées ont revêtu une importance particulière pour nous permettre d'apprécier le vécu du problème des négociations dans le secteur parapublic.

Notre étude se veut donc une tentative d'amélioration du fonctionnement et du déroulement de la négociation pour le mieux-être des parties et finalement du public qui en suit les contrecoups.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

LISTE DES RECOMMANDATIONS

1- Nous situons notre option dans le sens d'une centralisation politique et globale comme cela fonctionne, actuellement au Québec.

2- Mais, si, par hypothèse, le Gouvernement du Québec optait pour une formule de décentralisation sur le plan régional, il devrait, à notre avis, s'assurer qu'un tel pouvoir régional de négociation soit politique, soit basé sur une assise géographique précise et soit investi d'un pouvoir de taxation similaire à celui que possède actuellement le Gouvernement du Québec.

3- Dans le contexte d'une structure de négociation centralisée, nous recommandons qu'il n'y ait qu'un seul palier décisionnel et que ce palier se situe au sommet de la structure.

4- Nous recommandons qu'une structure permanente soit mise en place, du côté patronal, vouée exclusivement à la négociation des ententes collectives dans les secteurs public et parapublic ainsi que pour les organismes gouvernementaux.

5- Nous recommandons la création d'un Conseil de négociation et que ce Conseil soit créé par voie législative en amendant la Loi sur l'exécutif ou par le moyen d'une législation spécifique à cet effet.

6- Nous recommandons, corollairement à notre troisième recommandation que ce Conseil de négociation soit un comité du Conseil exécutif. Il serait composé de six membres: le Premier ministre, le ministre des Finances et président du Conseil du trésor, le ministre de l'Education, le ministre des Affaires sociales, le ministre de la Fonction publique et un ministre délégué aux organismes gouvernementaux. Ce Conseil procéderait par voie de consensus. Ce Conseil ferait rapport au Conseil exécutif.

7- Nous recommandons que, selon ses règles de fonctionnement interne, le Premier ministre n'y siège pas régulièrement mais seulement à la demande de deux ministres du Conseil ou encore à sa discrétion.

8- Nous recommandons que ce Conseil de négociation assume toutes les responsabilités en matière de négociation à l'intérieur d'une enveloppe ou d'enveloppes monétaire(s) secrète(s) élaborée(s) par le ministre des Finances, présentée(s) par le Conseil de négociation et approuvée(s) par le Conseil du trésor.

9- Nous recommandons qu'un lien administratif direct soit créé entre le Conseil de négociation et le Conseil du trésor par la nomination "ex officio", en vertu d'une disposition législative, du secrétaire général du Conseil du trésor à titre de secrétaire général associé du Conseil de négociation.

10- Nous recommandons que ce Conseil de négociation soit doté d'un secrétariat permanent dirigé par un secrétaire général qui soit, de ce fait, coordonnateur général de toute la négociation, du côté patronal, sur le plan administratif.

11- Nous recommandons que trois secrétaires généraux associés assistent le secrétaire général dans ses fonctions de coordonnateur général de la négociation et que l'un d'eux soit le secrétaire général du Conseil du trésor.

12- Nous recommandons qu'il y ait, au sein de ce secrétariat du Conseil de négociation, quatre secrétaires généraux adjoints, l'un pour le secteur de l'Education, un autre pour le secteur des Affaires sociales, un autre pour le secteur de la Fonction publique et un quatrième pour les organismes gouvernementaux.

13- Nous recommandons que les secrétaires généraux adjoints assument la responsabilité de l'élaboration des mandats monétaires et des mandats normatifs à forte incidence monétaire correspondant aux premières offres patronales, et là où il est possible, à leur modification.

14- Nous recommandons que les directions spécialisées des ministères sectoriels soient obligatoirement associées à l'élaboration de

ces mandats et que cette association très étroite fasse l'objet d'une disposition législative.

15- Nous recommandons que les organismes gouvernementaux doivent désormais présenter les paramètres généraux de leur politique de rémunération et de conditions de travail au Conseil de négociation pour approbation.

16- Nous recommandons que trois des quatre secrétaires généraux adjoints constituent un comité sous-ministériel intersectoriel de la négociation et qu'ils puissent s'adjoindre, au sein de ce comité, tous les intervenants qu'ils estiment opportun de convoquer.

17- Nous recommandons que tous les membres du secrétariat du Conseil de négociation soient nommés en vertu de l'article 72 de la Loi sur la Fonction publique et selon un schéma généralement adopté dans la Fonction publique.

18- Nous recommandons que la Loi de l'administration financière, la Loi sur la Fonction publique, la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Education, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux, ci-après appelée Loi 55, ainsi que le Code du travail soient modifiés pour tenir compte de nos recommandations.

Nous recommandons également que toutes les modifications requises aux autres législations, aux fins de concordance soient effectuées.

19- Nous recommandons que les comités patronaux de négociation prévus à la Loi 55 soient maintenus.

20- Nous recommandons que deux nouveaux comités patronaux de négociation soient créés l'un pour le secteur public et l'autre pour les organismes gouvernementaux. Le premier comité pourrait s'appeler "Comité patronal de négociation pour la Fonction publique" (C.P.N.F.P.) et le second, "Comité patronal de négociation - (nom de l'organisme)" (exemple: C.P.N.-H.Q.: comité patronal de négociation de l'Hydro-Québec).

21- Nous recommandons que ces comités patronaux soient chargés d'élaborer les mandats normatifs à faible incidence monétaire en consultant le réseau à cet effet et que cette responsabilité fasse l'objet d'une disposition législative qui la rende systématique et obligatoire à un niveau au moins régional. Ces mandats devraient être soumis au Conseil de négociation qui en disposerait par la suite en en tenant obligatoirement compte.

22- Nous recommandons que la distinction entre le normatif à faible incidence monétaire et le normatif à forte incidence monétaire

soit faite au moyen de protocoles à la suite d'une entente intervenue entre le Conseil de négociation et les comités patronaux au cours du processus de préparation de chaque négociation. S'il n'y a pas entente, nous recommandons que le Conseil de négociation décide de cette distinction et en décrète le contenu.

23- Nous recommandons que les comités patronaux puissent utiliser les services spécialisés du ministère sectoriel concerné ainsi que du Conseil de négociation ou encore du Conseil du trésor aux fins de la préparation des mandats normatifs dont ils ont la responsabilité dans la mesure où ils le jugent à propos. Nous recommandons que ces comités patronaux soient les maîtres d'oeuvre d'une telle opération et que cette collaboration des ressources spécialisées leur soit assurée par des dispositions législatives appropriées.

24- Nous recommandons que ces mandats puissent être présentés par ces comités patronaux directement au secrétaire général du Conseil de négociation avec les nuances stratégiques qu'ils devront y indiquer.

25- Nous recommandons que les présidents des associations patronales bénéficient, en vertu d'une disposition législative, d'un droit d'appel et d'accès direct pouvant être exercé en tout temps auprès du secrétaire général.

26- Nous recommandons que tous ces comités patronaux soient composés exclusivement de représentants des associations patronales ou des organismes concernés lesquels pourront, s'ils le jugent à propos, s'adjoindre des représentants des ministères sectoriels concernés ou d'organismes centraux.

27- Nous recommandons que la partie patronale, tente au cours des prochaines négociations, de développer et de concrétiser un concept de "*compatibilité des conditions de travail*" qui puisse tenir compte des particularités liées aux types d'établissements ou d'institutions et des particularités locales.

28- Nous recommandons que l'on utilise, à cette fin, le moyen que représente les annexes dans les conventions collectives.

29- Nous recommandons également que la partie patronale favorise davantage la formule des accords-cadre dans des domaines touchant à la gestion courante des ressources humaines au sein des établissements.

30- Nous proposons la création de deux comités de surveillance, l'un rattaché à la structure patronale et l'autre, à la structure syndicale. Ces comités seraient composés de trois membres choisis en dehors de l'appareil syndical ou patronal du secteur privé ou public.

31- Nous proposons que la Commission des droits de la personne du Québec reçoive le mandat de trouver et de nommer ces personnes au moins huit mois avant le début de la négociation.

32- Nous proposons que la Charte des droits et libertés de la personne soit modifiée en conséquence.

33- Nous proposons que ces comités de surveillance reçoivent, par des dispositions législatives, un droit d'accès à tous les dossiers, documents et rencontres de la structure patronale ou syndicale à laquelle ils sont rattachés.

34- Nous proposons que les membres de ces comités soient soumis au secret absolu, exception faite pour le Conseil d'information sur les négociations ou encore pour le Conseil sur le maintien des services de santé et des services sociaux; ces deux conseils, exclusivement, recevraient l'information des comités et la diffuseraient selon des normes qu'ils se seraient eux-mêmes fixées. Nous proposons qu'aucun membre de chaque comité ne puisse légalement rencontrer un membre de l'autre comité pendant la période de son mandat.

35- Nous proposons que le financement de ces comités se fasse sur une base volontaire, par le public, à l'occasion de l'expédition, par exemple, des déclarations d'impôt de revenu des particuliers.

LISTE DES ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

Annexe I: Liste des parties patronales et syndicales intéressées aux négociations dans les secteurs de l'Education et des Affaires sociales.

Annexe II: Grille-synthèse d'analyse des positions patronales et syndicales relatives aux champs d'observation retenus en terme de "Zones de concordances" et de "Foyers de divergence".

Annexe III: Questionnaires élaborés.

a) Questionnaire général élaboré.

b) Questionnaire destiné au palier central.

c) Questionnaire destiné au palier sectoriel.

d) Questionnaire destiné au palier local.

Annexe IV: Organigrammes.

1- Les trois pouvoirs.

2- Place du Conseil de négociation au sein du Pouvoir exécutif.

3- Conseil du trésor.

4- Place du Conseil de négociation au sein du pouvoir de planification gouvernemental.

5- Le Conseil de négociation et les ministères concernés.

6- Le Secrétariat du Conseil de négociation et les comités patronaux.

Annexe V: Textes législatifs.

1- Loi de l'administration financière
articles 18 à 28 inclusivement.

2- Loi sur la Fonction publique (Loi 50),
articles 9, 12 et / 28.

3- Loi sur l'exécutif.

4- Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Education, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux (Loi 55).

5- Loi modifiant le Code du travail (Loi 59).

6- Loi sur les services de santé et les services sociaux.

7- Loi du Ministère des Affaires sociales.

8- Loi du Ministère de l'Education.

9- Loi sur les négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (Loi 95).

10- Arrêtés en Conseil numéros 262-79, 360-79 et 572-79.

Annexe IV: Négociations entre syndiqués et patrons, Conseil d'information sur les négociations dans les secteurs public et parapublic, Montréal, 1979, 18 pages.

ANNEXE I

LISTE DES PARTIES PATRONALES ET SYNDICALES INTERESSEES AUX NEGOCIATIONS DANS LES SECTEURS DE L'EDUCATION ET DES AFFAIRES SOCIALES.

Source: Conseil d'information sur les négociations, brochure explicative *Négociations entre syndiqués et patrons*, Montréal, novembre 1979.

LISTE DES PARTIES PATRONALES ET SYNDICALES INTERESSEES AUX NEGOCIATIONS DANS LES SECTEURS DE L'EDUCATION ET DES AFFAIRES SOCIALES

1- Secteur de l'Education: (20 tables)

A- Partie patronale

C.P.N.C.C.: Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour catholiques.

F.C.S.C.Q.: Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec.

C.P.N.C.P.: Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour protestants.

Q.A.P.S.B.: Québec Association of Protestant School Board.

C.P.N.C. : Comité patronal de négociation pour les collèges.

F.C. : Fédération des C.E.G.E.P.

B- Partie syndicale

C.S.N. : Confédération des syndicats nationaux.

* F.N.E.Q. : Fédération nationale des enseignants québécois.

* F.P.S.C.Q.: Fédération des professionnels salariés et des cadres du Québec.

** F.E.S.P. : Fédération des employés des services publics.

** C.E.Q.: Centrale de l'enseignement du Québec.

* : Groupe élémentaire-secondaire.

* F.E.C. : Fédération des enseignants des collèges.

* A.P.N.E.Q. : Association des professionnels non-enseignants du Québec.

* F.P.C.C. : Fédération des professionnels et des cadres des collèges.

F.T.Q.: Fédération des travailleurs du Québec.

** S.C.F.P. : Syndicat canadien de la fonction publique.

U.E.S. - 298 : Union des employés de service, local 298.

* U.I.E.P. - 57 : Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57.

* C.S.D. : Centrale des syndicats démocratiques

P.A.C.T. : Pronvicial Association of Catholic Teachers.

* P.A.P.T. : Provincial Association of Protestant Teachers.

** F.P.S.E. : Fédération des professionnels des services éducatifs.

** F.E.M.S.Q. : Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec.

* CARTEL : Dawson, John Abbott.

* Il y a une table de négociation correspondant à cet organisme syndical.

** Cet organisme syndical négocie à deux tables.

2- Secteur des Affaires sociales: (11 tables)

A- Partie patronale

C.P.N.A.S. : Comité patronal de négociation du secteur des Affaires sociales.

A.C.A.Q. : Association des centres d'accueil du Québec.

A.H.P.Q. : Association des hôpitaux de la province de Québec.

A.C.S.S.Q. : Association des centres de services sociaux du Québec.

F.C.L.S.C.Q. : Fédération des centres locaux de services communautaires du Québec.

A.C.H.A.P. : Association des centres hospitaliers et centres d'accueils privés du Québec.

B- Partie syndicale

C.S.N. : Confédération des syndicats nationaux.

* F.A.S. : Fédération des affaires sociales.

* S.P.A.S.Q. : Syndicat des professionnels des Affaires sociales du Québec

* C.E.Q. : Centrale de l'enseignement du Québec.

F.T.Q. : Fédération des travailleurs du Québec.

* U.E.S. - 298 : Union des employés de service, local 208.

S.C.F.P. : Syndicat canadien de la fonction publique.

* C.S.D. : Centrale des syndicats démocratiques.

* C.O.P.S. : Cartel des organismes professionnels de la santé, inc.

* F.I.I.Q. : Fédération des infirmières et infirmiers du Québec.

* F.E.M.S.Q. : Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec.

* S.E.H.M. : Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal.

* Q.U.O.T. : Quebec Union of Occupational Therapists.

* C.S.H.M. (M.C.H.S.) (anglais) : Conseil des syndicats hospitaliers de Montréal.

* Il y a une table de négociation correspondant à cet organisme syndical.

ANNEXE II

GRILLE-SYNTHESE D'ANALYSE DES POSITIONS PATRONALES ET SYNDICALES RELATIVES AUX CHAMPS D'OBSERVATION RETENUS EN TERME DE "ZONES CONCORDANCES" ET DE "FOYER DE DIVERGENCE"

GRILLE-SYNTHESE D'ANALYSE

DES POSITIONS PATRONALES

ET SYNDICALES

RELATIVES AUX CHAMPS D'OBSERVATION

RETENUS

EN TERME DE "ZONES DE CONCORDANCE"

ET DE "FOYERS DE DIVERGENCE"

I - PREMIER CHAMP D'OBSERVATION

La structure de négociation:

Ce champ d'observation se divise de la façon suivante: les mandats de négociation, les agents de la négociation, la répartition du négociable, les mécanismes de solution des différends.

A) Premier élément du champ d'observation:

Les mandats de négociation:

Définitions:

1. Le processus d'obtention:

On peut comprendre que la source des mandats révèle le degré de centralisation des pouvoirs en matière de négociation. Les mandats s'obtiennent là où le pouvoir se trouve réellement, non seulement sur le plan de la négociation comme telle, mais aussi sur celui de tout l'appareil au sein duquel les ressources humaines concernées opèrent.

2. La modification:

Il en est de même de la modification en cours de route: ceux qui président réellement aux destinées de l'Etat orienteront vraiment la négociation par les mandats qu'ils modifieront. On peut également mesurer l'impact réel des intervenants dans ce processus.

3. Leur élasticité:

La nature des mandats et leur degré de flexibilité révèleront aussi la volonté de ceux qui détiennent le pouvoir. Ceci manifestera concrètement comment on entend assurer la réalisation des grands objectifs nationaux et quelle latitude l'on veut octroyer aux autorités locales.

4. L'élaboration de l'offre finale:

Lorsque la situation se tend, lorsque le différend prend un caractère de gravité, ceux qui détiennent réellement le pouvoir

se révèlent: la façon dont on construit cette offre et les motifs qui y conduisent font apparaître la nature réelle du conflit et le degré de centralisation des décisions. Ce qu'on offre manifeste aussi la conception que l'on se fait de l'autorité locale par le biais de la marge de manoeuvre qu'on lui octroie.

Conclusion:

Tous ces facteurs, au delà des structures formelles, démontrent la structure réelle de pouvoir mise en action lors d'une négociation et la volonté réelle de cette structure de pouvoir à se reformer ou encore à se transformer dans le sens d'une centralisation ou d'une décentralisation.

Les "zones de concordance" et les "foyers de divergence" observés sont les suivants:

"Zones de concordance":

1. A peu près tout le monde reconnaît qu'il doit y avoir des champs de compétence respectifs aux divers paliers et que les mandats respectifs doivent être clairement identifiés et définis.

2. A peu près tout le monde reconnaît aussi que l'Etat doit intervenir et qu'il doit y avoir un palier provincial, mais aussi des intervenants et un palier local.

3. Beaucoup font état d'une harmonisation, d'un consensus ou d'une coordination préalable à la négociation.

4. Un certain nombre de partenaires parlent d'accessibilité directe au sommet et d'autres de réduction des paliers.

5. Les deux ministères de tutelle constatent l'amenuisement du rôle de certaines structures au profit de certains paliers supérieurs ou de personnes à un niveau d'autorité plus élevé, à mesure que la tension croît.

"Foyers de divergence":

1. Certains acceptent le principe des mandats centralisés et de l'élaboration au sommet des grands paramètres de la négociation, alors que d'autres voudraient que l'on se distribue la matière au départ et que ce soit la base qui détermine ce qui est à négocier au sommet, ou encore que chacun possède sa juridiction propre et exclusive.

2. Les ministères de tutelle semblent prendre leur existence, leur rôle et leurs interventions comme acquis et ne les commentent pas, alors que plusieurs associations patronales veulent obtenir leur mandat directement du Conseil du Trésor.

3. En même temps qu'on parle de consensus, de concertation et d'harmonisation pour certains, on parle aussi de juridiction exclusive et propre, d'intégrité des niveaux décisionnels, de prépondérance dépendant de la matière et de latitude pour établir des politiques spécifiques à la base ou encore d'interdépendance du monétaire et de l'administratif.

B) Deuxième élément du champ d'observation:

Les agents de la négociation.

Définitions:

1. Leur identité, leur place:

Ceux à qui on fait appel pour négocier, la place habituelle qu'ils occupent, révèlent aussi le genre de négociation et de contrôle que l'on veut exercer sur le déroulement de la négociation, donc sur le caractère de centralisation ou de décentralisation de la négociation que l'on entend instaurer ou maintenir.

2. Rôles conflictuels:

Les agents peuvent être placés dans une position ambivalente quelquefois et l'on voit ici comment peut s'articuler la conciliation de certains intérêts conflictuels des partenaires représentés par ces agents. Le consensus sur une position commune doit toujours articuler une pression centralisatrice à la tête et une volonté autonomiste à la base.

3. L'efficacité de leur intervention:

On décèle ici l'autorité réelle dont ils sont investis dans une structure qui se définit comme centralisée ou décentralisée. L'efficacité de leur intervention en dépend directement.

4. La représentation aux tables:

   La façon dont les intervenants ou partenaires sont représentés est souvent l'image de la structure réelle de pouvoir et d'influence et fait ressortir la difficulté de concilier un intérêt d'ensemble et un intérêt plus circonscrit.

Les "zones de concordance" et les "foyers de divergence" observés sont les suivants:

"Zones de concordance":

1. La concertation des agents patronaux est très difficile, sinon impossible en certains cas, de même que l'harmonisation des objectifs et des interventions en raison de la divergence et des différences qui existent au niveau horizontal et vertical.

2. On favorise, du côté patronal, sauf pour le Ministère des affaires sociales, un rôle accru des employeurs de la base et de leurs associations patronales au détriment surtout du rôle actuel des ministères de tutelle et/ou du Gouvernement dans la négociation.

3. Les syndicats veulent négocier avec ceux qui ont réellement le pouvoir, qui déterminent des mandats réels et, donc, qui se situent au sommet, actuellement.

4. On dénonce le pseudo-partnership entre les employeurs ou associations patronales dans les réseaux et le Gouvernement.

5. On reconnaît généralement la nécessité d'un rôle définisseur ou orienteur au sommet, au niveau provincial, et un partage des responsabilités dans la négociation entre l'Etat et ses partenaires.

6. En général, les syndicats veulent négocier avec un interlocuteur unique.

7. Pour le monétaire, on tend à se regrouper, pour le normatif, à se distinguer.

8. Il se dégage des positions des intervenants, en général, que la négociation sectorielle est adéquate.

9. Les associations patronales tendent toutes à vouloir se substituer au rôle gouvernemental, au palier sectoriel dans la négociation, et à négocier la matière actuellement négociée par le gouvernement à ce palier.

"Foyers de divergence"

1. L'A.H.P.Q. et l'A.C.A.Q. préconisent le regroupement libre des institutions pour négocier selon des critères de représentativité tandis que le M.A.S parle de représentation d'office si on ne s'est pas regroupé à la base.

2. On préconise des formules diverses de représentativité aux tables: le budget (h), la matière négociée (h), la distinction entre le normatif et le monétaire (v), les catégories de personnel (h), les protocoles d'entente (v), les rôles prépondérants selon la matière négociée (v).

   (h) - horizontal
   (v) - vertical

3. Le M.A.S. parle de "relation étroite" entre le C.P.N.A.S. et les établissements, mais les institutions revendiquent un rôle accru en matière de négociation au détriment du M.A.S..

4. Le Conseil supérieur de l'éducation dénonce la présence, à la table provinciale, de six (6) agents négociateurs qui ne sont ni des employeurs, ni des syndicats accrédités au sens de la loi.

5. Plusieurs partenaires patronaux rejettent le caractère bicéphal de la représentation aux tables tandis que plusieurs autres l'admettent.

C) Troisième élément du champ d'observation:

La répartition du négociable:

Définitions:

1. Les paliers:

   Ils reflètent l'importance reconnue aux partenaires et le rôle qu'on veut leur octroyer.

2. Les deux (2) réseaux représentent-ils des disparités par tradition seulement, en raison de la nature des institutions en cause, des programmes gouvernementaux qu'on y applique, ou de la composition des ressources humaines qu'on y retrouve? Y a-t-il des endroits ou des sujets pour lesquels la décentralisation est plus facile?

3. Lequel des deux (2) réseaux a été le plus apte à conclure des ententes le plus rapidement et de façon satisfaisante? La structure est-elle donc efficace selon le réseau et selon le degré de décentralisation ou de centralisation qu'on y retrouve?

"Zones de concordance":

1. En général, on veut négocier l'aspect pécunier, dans le cadre d'une politique salariale, issue de paramètres définis, au niveau provincial: on inclut généralement dans cela les salaires, les régimes d'assurance et de retraite.

2. On s'entend pour que le normatif soit négocié au niveau sectoriel ou local et même régional, pour qu'il y ait un palier sectoriel au moins, et local dans la plupart des cas (sauf A.H.P.Q., S.F.P.Q., S.P.E.Q.).

3. La tendance est plutôt vers le sectoriel, en général.

4. Les associations patronales et la C.E.Q. s'entendent pour souligner l'interdépendance du monétaire et de l'administratif.

5. Les syndicats s'entendent pour négocier au palier où il y a mandat réel ou détention réelle du pouvoir et les ministères de tutelle le constatent.

6. Les associations patronales tendent toutes à vouloir se substituer au rôle gouvernemental, au palier sectoriel, dans la négociation, et à négocier la matière actuellement négociée par le gouvernement à ce palier.

7. Le partage du négociable est improvisé du côté patronal et il n'y a pas de partage clair des responsabilités à ce chapitre.

"Foyers de divergence":

1. Là où on ne s'entend pas, c'est que du côté patronal, on ne désire pas que la politique salariale ou la masse monétaire soit négociable alors que du côté syndical, on exige qu'elle le soit.

2. Le mandat de la politique salariale doit généralement être issu du sommet alors que pour la F.C.S.C.Q., il est issu de la base.

3. La politique salariale est issue des besoins économiques pour la partie patronale alors qu'elle est issue des besoins sociaux pour la partie syndicale.

4. Du côté syndical comme patronal, on ne s'entend pas à savoir si la négociation de la politique salariale doit être intersectorielle, strictement sectorielle ou encore les deux à la fois.

5. Certaines associations patronales et/ou syndicales ne voient pas la nécessité de négocier localement alors que d'autres favorisent nettement la négociation à ce palier (F.C.S.C.Q., F.T.Q.).

6. Les associations patronales et le gouvernement (ministères de tutelle) se disputent la matière négociable au palier sectoriel, mais cette action tend surtout à faire disparaître le rôle actif des ministères de tutelle à ce palier pour les reléguer à un rôle de coordination ou de répartition des revenus. Le négociable à ce niveau deviendrait ainsi la "chose" des associations patronales.

7. Certaines associations patronales et/ou syndicales favorisent plutôt la formule des "arrangements locaux" de ce qui est négocié sectoriellement alors que d'autres réservent exclusivement certaines matières dites d'organisation interne, de pédagogie interne ou de relations entre les parties, au niveau local.

8. Certaines associations patronales parlent "d'uniformité" des conditions de travail, alors que d'autres parlent de "compatibilité" de ces conditions.

D) Quatrième élément du champ d'observation:

Les mécanismes de solution des différends:

Définitions:

1. La nature de ces mécanismes et le rôle que l'on veut faire jouer à certaines autorités au sein de ces mécanismes, le caractère de "permanence" que l'on veut octroyer ou non à ces mécanismes révèlent le souci ou le désir de centralisation ou de décentralisation que l'on envisage ou que l'on préconise.

2. La présence ou l'absence au sein de ces mécanismes, d'autorités politiques supérieures, révèlent la structure réelle de pouvoir que l'on postule, même inconsciemment.

3. La hiérarchisation ou le caractère centralisé ou décentralisé des mécanismes organisationnels que l'on envisage ou que l'on préconise est également révélateur de la centralisation ou de la décentralisation que l'on prévoit instaurer.

"Zones de concordance"

1. On s'entend pour un recours à un tiers sous toutes ses formes en cas de différend: on le veut impartial, indépendant du pouvoir politique, avec une certaine permanence, etc.

2. Les deux parties favorisent la médiation, surtout celle des spécialistes, par rapport à la conciliation que l'on rejette comme désuète.

3. Le tiers intervenant recommande, et ses recommandations sont non contraignantes; il décide mais seulement si les parties se sont entendues pour qu'il le fasse ou pour l'utiliser. Le S.P.E.Q. fait, seul, exception à la règle.

4. Tous les intervenants patronaux et plusieurs syndicats proposent la création d'un organisme tiers appelé soit "Régie des relations du travail", ou "Commission d'évaluation des différends", ou tribunaux spécialisés, ou "Commission d'enquête" ou enfin, "Régie des services essentiels".

5. Les lois spéciales ne sont pas désirées, sont décriées comme peu efficaces ou instruments de stratégie.

6. On repousse le plus loin possible l'intervention du pouvoir politique et particulièrement de l'Assemblée nationale.

7. Du côté patronal, on accepte cependant ultimement le recours à l'Assemblée nationale, en général, sauf le M.A.S.

8. Pour ceux qui en font mention, les commissions parlementaires sont rejetées.

9. On rejette l'injonction et le judiciaire.

"Foyers de divergence":

1. Seules les associations patronales du secteur des Affaires sociales préconisent le comité d'observation et/ou d'information. Le S.F.P.Q. fait écho à cette suggestion ainsi que le S.P.E.Q..

2. Seuls un partenaire patronal et syndical proposent un organisme qui mettrait des données à la disposition des parties: banque de données ou institut de recherche sur la rémunération.

3. Sauf pour le C.P.Q. avec sa Régie des services essentiels, on veut que l'intervention de l'organisme tiers soit non contraignante.

4. La partie syndicale rejette en principe l'intervention de l'Assemblée nationale, c'est-à-dire ne la conçoit pas comme étape ultime.

5. Chacun présente des moyens de solution des différends tout aussi originaux les uns que les autres mais qui semblent s'adapter surtout à leur secteur respectif: ça va de l'automatisme des étapes de négociation, au sommet sectoriel (Education ou Affaires sociales), en passant par les comités conjoints, le commissaire à la négociation, par l'application exclusive et intégrale du Code du travail, par la renonciation au droit de grève, par la démocratie syndicale, par le référendum, par la dépolitisation des relations du travail ou enfin par l'arbitrage obligatoire conditionnel et sélectif ou restreint.

II - DEUXIEME CHAMP D'OBSERVATION

La perception des acteurs du système:

Ce champ d'observation se décompose de la façon suivante: la dernière ronde de négociation et la nouvelle Loi 55, les interventions politiques.

A) Premier élément du champ d'observation:

La dernière ronde de négociation et la nouvelle Loi 55:

Définitions:

1. Les tensions:

Elles ont révélé une volonté ou encore un besoin de centralisation ou de décentralisation. Elles ont manifesté la difficulté d'allier des positions communes et des intérêts plus particuliers. Quelle est la perception des acteurs même du système vis-à-vis cette nécessité ou ce désir de centralisation ou de décentralisation?

2. Les syndicats ont profité de ces tensions:

   La centralisation ou la décentralisation qui s'y est révélée a-t-elle aidé ou nui à la solution du conflit par le biais des stratégies syndicales qui ont tendu à profiter de la situation?

3. La dernière ronde a-t-elle permis, aux yeux des autorités locales, de régler certains problèmes locaux aigus ou de les amplifier?

4. La dernière ronde a-t-elle démontré les volontés d'autonomie: qui a perçu cela et comment?

5. On a surmonté ces difficultés liées au système: comment y est-on arrivé: en posant des gestes à caractère centralisateur ou décentralisateur? Comment a-t-on perçu ces gestes après-coup et de l'intérieur?

6. La nouvelle Loi 55:

   La Loi 55 aurait-elle aidé ou nui, la dernière fois? A-t-elle aidé ou nui cette fois-ci par le caractère centralisateur de certaines structures qu'elle introduit? Est-elle là pour consacrer une situation de fait ou en créer une nouvelle qui tentera d'apporter des correctifs à la dernière?

   Survivra-t-elle au temps? on a centralisé: cela durera-t-il? Cela solutionnera-t-il la situation?

   Conclusion:

   Ces facteurs vont démontrer la perception des acteurs même du système vis-à-vis le vécu de 1975-76 et la situation récente en terme de centralisation ou de décentralisation, et au plan de l'efficacité ressentie ou perçue de ces mesures.

"Zones de concordance":

1. La majorité des institutions locales dans la mesure où leurs associations représentent bien l'opinion de ces institutions, perçoivent la structure comme trop fortement centralisée et ne faisant pas suffisamment de latitude aux pouvoirs locaux. On parle de "marge de manoeuvre restreinte", de "pseudo-partnership" d'"omniprésence de l'Etat", d'"autonomie locale" nécessaire à une gestion efficace, "d'ingérence gouvernementale", de "dilution de l'autonomie des institutions locales", de "groupes de pression plus que de partenaires à la négociation" et de "contrôle administratif", de "consultations trop fréquentes des pouvoirs locaux pendant la négociation" et enfin de "groupes distincts noyés dans de grands ensembles".

2. Là où on en fait mention, on considère la conciliation comme inefficace (C.E.Q., F.C.S.C.Q.).

3. On parle de lenteur des pourparlers, de complexité des négociations, de multiplication des niveaux d'intervention. Il y a confusion et ambiguité des rôles des intervenants. On perçoit la structure dans son ensemble comme trop lourde et trop complexe et confuse au niveau du partage des responsabilités.

4. On parle aussi de l'importance du respect des lois du travail et de la non-pénalisation des contrevenants. En parallèle, on parle aussi de l'utilisation de la loi comme instrument de stratégie et de l'inefficacité des lois spéciales.

5. Les syndicats ont tendance à se rapprocher du sommet de la structure parce qu'ils y perçoivent les détenteurs réels du pouvoir.

"Foyers de divergence":

1. Le S.C.P.O.E. considère que le MEQ, dont il fait partie, n'est pas suffisamment impliqué par ses directions générales dans le processus de négociation alors que les C.S. et la C.E.Q. parlent d'autonomie et de pouvoirs locaux.

2. On réclame en général une réforme ou une refonte du cadre juridique des négociations sans que cette revendication ait toujours le même sens.

3. On semble percevoir la nécessité d'un encadrement au sommet de la négociation, mais on ne s'entend pas sur sa nature et son contenu. On semble percevoir comme opportune l'existence d'une politique salariale et on ne s'entend pas sur le fait qu'elle soit négociable ou non, entre syndicats et patrons.

4. Au sommet, on trouve ambigu et confus le rôle des fédérations et associations patronales dans la négociation alors que ces associations ou fédérations réclament un rôle accru et estiment bien représenter leur milieu.

B) Deuxième élément du champ d'observation:

Les interventions politiques:

Définitions:

1. Une saine centralisation supposerait-elle une bonne intégration du politique et de l'administratif aux fins de la négociation? La perception des acteurs du sytème est à connaître à ce sujet; comment la construire, cette intégration, pour qu'elle soit efficace?

2. Ces mesures révèlent des dysfonctions importantes du système: on veut les identifier et surtout connaître la perception des acteurs à ce sujet. La décentralisation est-elle perçue comme désirable ou indésirable par les acteurs du système pour éviter ces interventions de dernière minute?

"Zones de concordance":

1. Tous admettent le caractère politique des négociations dans le secteur public et la politisation des relations du travail à l'occasion d'une négocation.

2. Du côté patronal, l'intervention politique est perçue comme venant perturber l'enjeu des négociations, déplacer la solution des conflits vers une perspective à court terme où l'on oublie les objectifs et les normes établis au départ; la révision du cadre juridique ne sera pas une panacée à cette situation.

"Foyers de divergence":

1. Certains intervenants mettent en doute l'opportunité d'interventions d'hommes politiques, spécifiquement de l'Assemblée nationale, alors que d'autres la prévoient ou la considèrent comme nécessaire ou encore l'acceptent ultimement ou enfin, la préfèrent à l'intervention judiciaire.

III - TROISIEME CHAMP D'OBSERVATION

La décentralisation dans le contexte actuel:

Ce champ d'observation se décompose de la façon suivante: les mandats de négociation, la représentation aux tables, la nature du négociable, la flexibilité des ententes.

A) Premier élément du champ d'observation:

Les mandats de négociation:

Définitions:

1. La structure actuelle est centralisée: les mandats sont définis par le Conseil du Trésor mais peuvent être suggérés par la base: la façon de définir ces mandats ou encore l'autorité qui les dicte pourraient être décentralisées: en quoi (nature des mandats) et comment (processus nouveau) cela pourrait se réaliser? A quelles conditions les autorités locales seraient-elles satisfaites au minimum sur ce point (seuil d'acceptabilité)?

"Zones de concordance":

1. L'ensemble des intervenants tendent à favoriser un pouvoir accru au niveau local à des degrés divers pour déterminer les mandats.

2. Les ministères de tutelle reconnaissent de plus en plus la différence entre les catégories d'établissements pour établir les mandats.

3. Du côté patronal comme syndical, on reconnaît la nécessité de relation directe entre l'Etat (Conseil du Trésor) et les institutions pour l'obtention des mandats.

4. L'ensemble des associations patronales conçoivent les ministères de tutelle comme des organismes d'orientation, de coordination et d'établissement de priorités ou d'objectifs mais non des instances qui prennent les principales décisions en période de négociation. On préconise même leur disparition quant à la négociation.

5. Toutes les associations patronales désirent que les responsabilités et les mandats soient clairement établis et identifiés au départ.

"Foyers de divergence":

1. En même temps que l'on prône des relations plus directes ou simplement directes entre l'Etat et ses institutions, les associations patronales préconisent un rôle de participation pour elles-mêmes dans l'établissement des politiques globales.

2. A peu près tout le monde reconnaît l'opposition, et même le conflit, qui peut naître d'objectifs provinciaux placés en contradiction avec les objectifs locaux.

3. Du côté patronal, en même temps que l'on parle d'autonomie des institutions, on prévoit des structures de coordination ou de concertation pour l'élaboration des mandats.

4. Du côté patronal, on dénonce souvent les pouvoirs réels des institutions par rapport à ceux que leur confère leur existence juridique.

5. Seule la F.C.S.C.Q. définit plus spécifiquement ce que signifie pour elle la décentralisation.

6. Dans le secteur des Affaires sociales, on reconnaît plus facilement la nécessité de paramètres ou de mandats centraux en ce qui a trait au monétaire alors que, dans l'autre réseau, on le nie quelquefois.

B) Deuxième élément du champ d'observation:

La représentation aux tables:

Définitions:

1. On prévoit actuellement un regroupement sous un agent négociateur: comment concevoir cela autrement pour rendre acceptable à l'Etat et aux pouvoirs locaux une décentralisation en cette matière?

"Zones de concordance":

1. Quelques associations introduisent la notion du rôle prépondérant dépendant des matières à négocier.

2. Quelle que soit la formule que l'on préconise ou la situation dans laquelle on se trouve dans la structure, on favorise, de façon générale, l'unicité de la représentation.

3. Les positions de la C.E.Q. et de la F.T.Q. coïncident quant à la négociation à divers paliers.

4. Le partnership entre l'Etat et ses institutions est dénoncé.

"Foyers de divergence":

1. Certaines associations patronales excluent la présence aux tables des ministères de tutelle et même du gouvernement alors que d'autres admettent la co-négociation et que le ministère de tutelle voit sa présence aux tables comme un droit.

2. Il y a autant de formules de représentation aux tables qu'il y a d'associations patronales ou de ministères: certaines associations patronales préconisent la représentation directe des institutions, alors que d'autres veulent représenter à elles seules toutes les institutions de leur catégorie. D'autres, enfin, veulent le regroupement volontaire ou la formule du rôle prépondérant.

3. Le M.A.S. préconise la représentation d'office, alors que l'A.C.A.Q. préconise le regroupement volontaire.

4. Les attentes de la C.S.N. et de la F.T.Q. ne coïncident pas, quant au choix d'un interlocuteur: la C.S.N veut négocier avec l'Etat alors que la F.T.Q. veut négocier à divers paliers.

5. Certaines associations patronales ne voient pas la nécessité de la négociation locale alors que d'autres en voient l'absolue nécessité.

6. Les plus grosses associations patronales préconisent la disparition du gouvernement comme partie négociante, alors que les plus petites n'en font pas mention.

C) Troisième élément du champ d'observation:

La nature du négociable:

Définitions:

T. On tend actuellement à uniformiser les conditions de travail des salariés; jusqu'où les pouvoirs locaux pourraient-ils décider des conditions particulières et quels motifs ou besoins deviendraient acceptables à ce niveau?

"Zones de concordance":

N.B.: Aucune des parties intervenantes, sauf le Conseil supérieur de l'éducation, parle de la vocation de certains paliers de négociation.

1. Les intervenants patronaux et syndicaux tendent à identifier des sujets précis de négociation aux divers paliers: au palier provincial, on y inscrit les sujets d'ordre monétaire et aux autres paliers, des sujets d'ordre normatif.

2. Les relations entre employeurs et syndicats sont conçues très souvent comme une matière d'ordre local

3. L'ensemble des positions des intervenants patronaux reflètent une tendance à situer ou à rétablir, au niveau local, le plus grand nombre possible de sujets de négociation, et à faire déterminer ces matières par ce niveau.

"Foyers de divergence":

1. Seule la F.C.S.C.Q. préconise une négociation salariale au niveau local ainsi que la détermination des matières à négocier au niveau provincial, par le palier local.

2. Seul le M.A.S. parle de stipulations provinciales coercitives par rapport aux autres paliers de négociation; les associations patronales et la C.E.Q. parlent plutôt d'encadrement normatif des paliers inférieurs de négociation.

3. Si on ne considère pas le nombre des sujets de négociation mais leur importance, on ne trouve que la F.C.S.C.Q. qui préconise clairement qu'elle veut établir et négocier sa politique salariale; malgré une tendance à la décentralisation, on conçoit facilement la négociation du monétaire au niveau provincial.

D) Quatrième élément du champ d'observation:

La flexibilité des ententes:

Définitions:

1. Sans décider des conditions particulières, on pourrait concevoir une latitude de gestion dans les ententes ou encore un partage des pouvoirs de gestion; qu'est-ce qui (le quoi et le comment) serait acceptable et efficace pour les partenaires en cette matière?

"Zones de concordance":

1. L'ensemble des associations patronales signalent la rigidité des conventions, le nivellement des conditions de travail, la sur-réglementation qui en découle, l'absence de marge de manoeuvre des administrateurs, le contrôle exercé par le biais des conventions et le fait que ces conventions ne répondent pas aux besoins spécifiques des institutions. Les trois centrales renchérissent en disant qu'elles négocient à la base avec des interlocuteurs sans pouvoir réel.

"Foyers de divergence":

1. L'A.H.P.Q. prétend que les conventions régissant les centres hospitaliers ont une grande flexibilité et le M.A.S cite des exemples de ces conventions qui permettent aux centres hospitaliers une bonne marge de manoeuvre alors que l'A.C.A.Q. prétend que sa convention est trop rigide et qu'elle est en même temps trop calquée sur le modèle hospitalier.

IV - QUATRIEME CHAMP D'OBSERVATION

Les dysfonctions du système:

Ce champ d'observation se décompose de la façon suivante: la démobilisation des cadres, les ententes clandestines, le marchandage ou "tordage de bras", les luttes politiques des corps intermédiaires, l'accès à l'information, la concurrence entre les institutions locales.

A) Premier élément de ce champ d'observation:

La démobilisation des cadres:

Définitions:

1. Pendant une négociation, la démobilisation des cadres est-elle importante? Ses causes remontent-elles à une absence de décentralisation dans la participation aux négociations? Peut-on concevoir un processus de participation qui engagerait davantage les cadres et éliminerait ce genre de phénomène? Les cadres perçoivent-ils bien la nature de la lutte?

"Zones de concordance":

1. Toutes les associations patronales, le M.A.S. et la C.S.N. dénoncent la démobilisation des cadres locaux en employant un langage différent ("dilution du sens des responsabilités", "peu de motivation et désintéressement", "impuissance et frustation", "cohésion interne affaiblie", "absence de participation", "anémie du sens des responsabilités").

2. Pour ceux qui en parlent, on attribue cet état de fait à la dissociation ou au déséquilibre entre les pouvoirs et les responsabilités.

"Foyers de divergence":

1. Deux associations patronales ont chacune une interprétation unique de cette situation:
   - les règles du jeu ne sont pas suffisamment connues d'avance
   - il y a ingérence des représentants gouvernementaux.

B) Deuxième élément de ce champ d'observation:

Les ententes clandestines:

Définitions:

1. Ces ententes proviennent du fait que les parties locales deviennent des alliés au fil des évènements. Ceci révèle une centralisation des décisions qui, pour des motifs divers, amène des intérêts opposés à s'allier. Leur nombre, leur impact et leur coût révèlent une situation de fait d'autant moins souhaitable et où des correctifs peut-être s'imposent (est-ce la rançon d'une centralisation?).

"Zones de concordance":

1. Les associations patronales et le M.A.S. dénoncent les ententes clandestines qui ont trait à peu près toutes à des situations d'illégalité pendant les conflits et dont les syndicats se font absoudre par des ententes préalables et des protocoles de retour au travail, des renonciations de poursuites ou de mesures disciplinaires. Le silence des syndicats à ce sujet confirme les faits.

"Foyers de divergence":

1. Les associations patronales et le gouvernement s'accusent mutuellement des mêmes torts.

2. Le silence de la F.C.S.C.Q. à ce sujet est étonnant.

C) Troisième élément de ce champ d'observation:

Le marchandage ou "tordage de bras":

Définitions:

1. Le marchandage ou le "tordage de bras" fait apparaître la diversité des intérêts à l'intérieur d'une partie supposément "homogène". Jusqu'où ce phénomène est-il acceptable? Là aussi s'articulent les besoins d'objectifs nationaux et de réalisation d'intérêts locaux.

"Zones de concordance":

1. Dans le réseau scolaire, les associations patronales dénoncent la rigidité du ministère de tutelle.

"Foyers de divergence":

1. Dans le réseau scolaire, ce sont les associations patronales qui dénoncent la rigidité du ministère de tutelle, alors que dans le réseau des Affaires sociales, c'est le M.A.S. qui commente la divergence des positions entre le ministère et les associations d'établissements et qui met en question le partnership entre les partenaires alors que l'A.H.P.Q. est silencieuse sur ce point et que l'A.C.A.Q. commente sur d'autres points.

D) Quatrième élément de ce champ d'observation:

Les luttes politiques des corps intermédiaires:

Définitions:

1. Le phénomène précédent peut conduire à une lutte ouverte qui devient vite "politique"; l'importance et l'impact de ces luttes révèlent un besoin de décentralisation ou d'élimination de paliers d'autorité ou de représentation.

"Zones de concordance":

1. Les interventions des associations ou fédérations d'établissements se situent au niveau, soit d'une augmentation de leurs ressources en vue de leur participation à la négociation, soit d'une augmentation de leur rôle ou de leur droit d'intervention comme tel à cette négociation.

"Foyers de divergence":

1. Les associations patronales servent des mises en garde publiques au gouvernement en période de négociation et effectue des retraits ou des entrées stratégiques aux tables de négociation même si elle réclame, d'autre part, une augmentation de leur rôle, de leur participation réelle et de leurs responsabilités quant à la négociation.

E) Cinquième élément de ce champ d'observation:

L'accès à l'information:

Définitions:

1. L'accessibilité à l'information peut être une source d'efficacité et d'entente dans une négociation: l'absence de cette accessibilité ralentit la solution du conflit et fait apparaître la multiplicité des paliers hiérarchiques ou des représentations et le degré de centralisation, ou encore de décentralisation, souhaitable.

"Zones de concordance":

Aucune observation n'a été possible dans les positions des intervenants.

"Foyers de divergence":

1. Alors que l'on reconnaît le caractère privé des négociations d'une part, l'A.H.P.Q. préconise une information objective, graduelle et complète du public sur l'état des négociations et la position des parties.

2. Le M.A.S. reconnaît les relations étroites entre le C.P.N.A.S. et les établissements alors que l'A.C.A.Q. fait état des difficultés d'information et préconise même des échanges préliminaires aux négociations.

F) Sixième élément de ce champ d'observation:

La concurrence entre les institutions locales:

Définitions:

1. La concurrence entre les institutions apparaît-elle sur le plan régional dès que l'on décentralise les décisions sur le plan des conditions de travail? Ce phénomène révèle-t-il la nécessité d'uniformiser certaines conditions de travail, à un certain point, dans un territoire défini?

"Zones de concordance":

Aucune observation n'a été possible dans les positions des intervenants.

"Foyers de divergence":

Aucune observation n'a été possible dans les positions des intervenants.

V- CINQUIEME CHAMP D'OBSERVATION

L'autonomie financière versus le pouvoir local de négociation:

Ce champ d'observation se décompose de la façon suivante: le contrôle budgétaire, le contrôle financier, l'aménagement d'un financement plus autonome, les objectifs nationaux et les pouvoirs locaux.

A) Premier élément de ce champ d'observation:

Le contrôle budgétaire.

Définitions:

1. Le degré de ce contrôle révèle la centralisation des décisions et la latitude de décision laissée aux autorités locales. L'autonomie et le contrôle peuvent s'allier en quoi et se concilier comment?

"Zones de concordance":

1. Les associations patronales du secteur scolaire commentent ce point pour dire d'une part que les institutions devraient être complètement autonomes dans l'administration de leur budget d'opération, une fois approuvée par le M.E.Q., et que, d'autre part, les décisions centrales viennent perturber les priorités budgétaires établies localement.

"Foyers de divergence":

- Aucune observation n'a été possible dans les positions des intervenants.

B) Deuxième élément de ce champ d'observation

Le contrôle financier:

Définitions:

1. Ceci révèle aussi le degré de centralisation et la marge réelle de manoeuvre des pouvoirs locaux. En quoi et comment l'autonomie financière locale peut-elle se concilier avec le contrôle financier? Dans cette mesure, la décentralisation est convenable.

"Zones de concordance":

Aucune observation n'a été possible dans les positions des intervenants.

"Foyers de divergence".

1. L'A.H.P.Q. vient contredire le C.P.Q., le S.G.P.O.E. et le S.F.P.Q. en prétendant que le gouvernement ne peut pas prétendre contrôler ses engagements financiers ou ses dépenses par la négociation.

C) Troisième élément de ce champ d'observation:

L'aménagement d'un financement plus autonome:

Définition:

1. Le pouvoir d'obtenir des revenus de sources locales pour répondre à des besoins locaux est révélateur d'une décentralisation effective et d'une négociation locale vraiment efficace sur des matières monétaires.

"Zones de concordance":

Aucune observation n'a été possible dans les positions des intervenants.

"Foyers de divergence":

1. Seule la F.C.S.C.Q. commente ce point pour dire que le M.E.Q. devrait pourvoir à la création de mécanismes visant à assurer aux C.S. une répartition des revenus permettant un accès égal à l'éducation compte tenu des particularités et disparités régionales, et qu'elles doivent avoir des revenus stables et autonomes comme gouvernement local.

D) Quatrième élément de ce champ d'observation:

Objectifs nationaux et pouvoirs locaux:

Définitions:

1. Là se trouve le noeud du dilemme centralisation-décentralisation: il se situe sur le plan politique et s'actualise beaucoup au niveau de la qualité et de la quantité des ressources humaines dont on peut se doter par une négociation de conditions de travail attrayantes.

"Zones de concordance":

1. Les associations patronales, sauf la Fédération des cégeps, en général, et les syndicats (S.F.P.Q., C.S.N., F.T.Q.) reconnaissent à l'Etat un rôle premier en matière de fixation, de contrôle et de réalisation d'objectifs, de priorités, de politiques et d'orientations économiques et sociales, ce qui signifie concrètement: politique salariale globale, équilibre de la structure des salaires, contrôle de l'inflation, fixation des paramètres de la négociation et octroi des mandats.

2. On reconnaît aussi que l'Etat se trouve à négocier ses priorités budgétaires par le biais de la négociation dans le secteur public, en raison de la masse salariale immense que cela implique.

"Foyers de divergence":

1. On souligne au niveau des associations du secteur scolaire l'incompatibilité fréquente des objectifs des partenaires patronaux et la dépendance des institutions, du gouvernement, en raison du fait de la dépendance de la qualité des services, de l'aspect financier et budgétaire.

2. Etant donné la position des associations patronales quant à son rôle premier, évoqué plus haut, nous comprenons mal comment on peut réclamer et articuler, d'autre part, une revendication d'autonomie locale.

3. La position de la F.C.S.C.Q. nous semble incohérente à ce sujet, car elle préconise l'établissement d'une politique salariale au niveau des commissions scolaires, alors qu'elle propose ensuite de remettre au palier provincial la négociation du monétaire pour éviter l'escalade.

4. La partie patronale préconise en général une politique salariale basée sur les capacités de l'économie alors que les syndicats en préconisent une basée sur les besoins sociaux de leurs membres.

VI - SIXIEME CHAMP D'OBSERVATION:

Le processus de gestion des ententes collectives:

Ce champ d'observation se divise de la façon suivante: l'interprétation des conventions collectives, la distribution des pouvoirs de gestion, la portée et la nature des interventions des ministères de tutelle, et la qualité des relations syndicales.

A) Premier élément de ce champ d'observation:

L'interprétation des conventions collectives:

Définitions:

1. Le niveau où se situe le détenteur du pouvoir de décision en terme de capacité financière, mais aussi en terme de capacité de décision, révèle la décentralisation réelle de la gestion des conventions collectives.

2. Plus on est décentralisé, plus la distance du pouvoir de décision est faible; mieux aussi on perçoit l'entente collective: instrument de gestion et non code légal d'imposition de normes et de procédures.

"Zones de concordances":

Aucune observation n'a été possible dans les positions des intervenants.

"Foyers de divergence":

1. L'A.H.P.Q. est la seule partie patronale à réclamer un greffe central d'arbitrage des griefs pour tous les centres hospitaliers, au sein d'une Régie des relations du travail. Le S.P.E.Q. réclame sensiblement la même chose pour toutes les conventions collectives du secteur public.

2. Le M.A.S. est le seul à souligner la difficulté d'interpréter localement ce qui s'applique localement mais qui se négocie provincialement.

B) Deuxième élément de ce champ d'observation:

La distribution des pouvoirs de gestion:

Définitions:

1. Cet élément révèle aussi la capacité d'initier localement des gestes envers la partie adverse et d'administrer les ressources humaines concernées.

"Zones de concordance":

1. Toutes les associations patronales préconisent l'autonomie des pouvoirs locaux en matière de gestion interne, d'administration des conventions collectives, d'engagement du personnel ou d'affaires pédagogiques.

2. Une association soutient même que la négociation doit permettre aux C.S. d'assumer efficacement ce pouvoir.

3. La plupart des associations patronales préconisent même la quasi disparition des ministères de tutelle, en cette matière, en les reléguant à un strict rôle de coordination.

4. Une association souligne le déplacement des centres de décision dès qu'il y a partage de juridiction à ce chapître. (Fédération des cégeps)

"Foyers de divergence":

Aucune observation n'a été possible dans les positions des intervenants.

C) Troisième élément de ce champ d'observation:

La nature et la portée des interventions des ministères de tutelle.

Définitions:

1. Cet élément révèle le degré d'autorité des administrateurs locaux, leur crédibilité devant le syndicat local et leur responsabilité vis-à-vis leur gestion.

"Zones de concordance":

1. L'ensemble des associations patronales préconisent l'autonomie de gestion des institutions locales et s'attendent des ministères de tutelle qu'ils n'interviennent que pour coordonner, conseiller ou appuyer les autorités locales.

"Foyers de divergence":

1. Les ministères de tutelle désirent conserver leur pouvoir d'intervention actuel au niveau de la gestion des conventions collectives.

2. Les associations patronales perçoivent les interventions actuelles des ministères de tutelle comme de l'ingérence gouvernementale, de la substitution des fonctionnaires aux administrateurs locaux, de l'envahissement et des abus de pouvoir de ces fonctionnaires, des empêchements à pouvoir gérer et à être de vrais patrons pour les administrations locales, alors que les ministères de tutelle ne perçoivent leur intervention qu'au niveau d'une saine gestion, de l'uniformisation ou encore de l'harmonisation dans l'application des conventions collectives et d'un appui aux administrations locales.

D) Quatrième élément de ce champ d'observation:

La qualité des relations syndicales:

Définitions:

1. Est l'image de la capacité réelle des administrateurs locaux à gérer leur personnel et à pouvoir prendre des décisions. Il ne s'agit pas de savoir si ces relations sont bonnes ou mauvaises, mais si elles portent sur des questions de fonds ou simplement très accessoires.

"Zones de concordance":

1. Pour la plupart des associations patronales (A.C.A.Q., Fédération des cégeps, Fédération des C.S.C.Q.), la qualité des relations entre syndicats locaux et autorités locales est affectée considérablement par le fait que ces dernières ne jouissent pas des pouvoirs et de la marge de manoeuvre suffisante pour être reconnues comme de vrais "patrons" aux yeux des syndicats locaux.

"Foyers de divergence":

Aucune observation n'a été possible dans les positions des intervenants.

ANNEXE III

QUESTIONNAIRES ELABORES

ANNEXE III

a) QUESTIONNAIRE GENERAL ELABORE

a) QUESTIONNAIRE GENERAL ELABORE

Toile de fond: Centralisation et décentralisation en relations du travail dans le secteur parapublic.

I. La structure de négociation

A) Les mandats de négociation

1. Comment se construisent, à votre connaissance, dans la réalité, les mandats de négociation du côté patronal, au départ de la négociation?

   a) Dans l'élaboration des mandats sectoriels et intersectoriels, quelle place accorde-t-on à la consultation de la base?
   Comment cette place se concrétise-t-elle? (Mécanismes)
   Qui est consulté?

   b) Les instances de consultation se sont-elles modifiées avec le temps?

2. La modification des mandats aux tables sectorielles répond-elle à une mécanique et à une structure permettant de retourner aux mandants? Trouvez-vous le mécanisme lourd ou efficace et ce, tant du côté patronal que syndical?

3. Dans quelle mesure l'offre finale est-elle, selon vous, construite et consentie par le réseau?

B' Les agents de la négociation

1. Qui nomme et comment sont nommés les agents patronaux de négociation pour les différentes tables de négociation? (sectoriel et local)

2. La composition des comités patronaux, leurs règles de fonctionnement, respectent-elles ou non la répartition des matières attribuées au palier sectoriel?

3. Les représentants des institutions qui font partie des comités patronaux ont-ils, selon vous, une influence réelle sur la détermination des différents mandats de négociation? (niveau sectoriel ou encore local)

4. Quelle est l'ampleur des divergences survenues au sein de ces comités, s'il y a lieu?
Ces divergences ont-elles été importantes ou mineures?
Comment se sont-elles réglées?

5. Les ministères de tutelle doivent-ils jouer un rôle dans la négociation comme telle?
   Lequel et pourquoi?

C) La répartition du négociable

1. Les objets de négociation qui correspondent aux paliers intersectoriels et sectoriel, sont-ils et restent-ils étanches tout au long de la course?
   Quelle est la nature et comment s'exerce la pression de l'intersectoriel et donc du Conseil du trésor pour récupérer certains objets de négociation, ou, à tout le moins, pour faire modifier des mandats patronaux?

2. Comment expliquer qu'au niveau des Affaires sociales, les partenaires sociaux (c'est-à-dire les agents négociateurs et les associations patronales) ont convenu, lors des deux dernières rondes, de reporter l'ensemble des matières au niveau sectoriel?
   Alors qu'à tout le moins les associations patronales souhaitent des conventions collectives adaptées au milieu immédiat?

3. Dans certains milieux, on remet en question la négociation au niveau local; qu'en pensez-vous?

11. La perception des acteurs du système

A) Les dernières rondes de négociation et la nouvelle Loi 55

1. En 1976, comment est-on arrivé à surmonter les difficultés reliées au système de négociation?
   Est-ce par des gestes à caractère centralisateur ou décentralisateur?

2. En introduisant les mécanismes prévus à la Loi 55, a-t-on l'impression que, dans les faits, on a augmenté le degré de centralisation des négociations ou si, à toutes fins utiles, on n'a pas modifié la situation passée (1976)?

   3a) Par exemple, la formule du regroupement des institutions patronales a-t-elle amélioré ou détérioré le système de négociation?
   De quelle façon?

   b) Par exemple, la Loi 55, a-t-elle contribué à resserrer les liens entre les partenaires patronaux à la négociation?
   Ou a-t-elle provoqué de nouvelles dissentions?

c) Y aurait-il lieu, selon vous, de modifier le rôle et les responsabilités des associations patronales aux fins de la négociation?
Dans quel sens, comment et pourquoi?

4. Depuis l'adoption de la Loi 55, comment est-on arrivé à surmonter les difficultés reliées au système de négociation?
Par des gestes à caractère centralisateur ou décentralisateur?

5. La Loi 55 a-t-elle permis (en 1979), de part et d'autre, de régler, aux yeux des autorités locales, certains problèmes locaux aigus?

6. Dans l'hypothèse (et il est certes plausible de poser cette hypothèse) où le nouveau cadre législatif n'a pas engendré les bénéfices escomptés d'un point de vue décentralisateur, à quel cadre y a-t-il maintenant lieu de songer?
Comment, par exemple, les acteurs patronaux pourraient-ils réconcilier des schémas en apparence contradictoires: rôle accrû des fédérations patronales versus la prise de position des institutions locales?

7a) Y-a-il lieu, selon vous, d'encadrer au sommet les négociations?

b) A quelle condition les institutions pourraient-elles conserver un réel pouvoir de négociation à l'intérieur de cet encadrement?

c) Comment pourrait-on alléger la structure actuelle de négociation?

B. Les interventions politiques

1. Le caractère essentiellement politique de la négociation rend-il caduc ou inapproprié tout désir, tout effort visant à un rééquilibre entre la tendance centralisatrice et le besoin d'autonomie des institutions locales?

2. Une saine centralisation supposerait-elle une bonne intégration du politique et de l'administratif aux fins de la négociation?
(Comment construire cette intégration pour qu'elle soit efficace?)

a) Croyez-vous que c'est normal que le leadership politique de la négociation soit assumé par des ministériels différents d'une ronde de négociation à l'autre?

b) Par quels mécanismes, selon vous, devrait s'assurer ou se concrétiser ce leadership politique?

III. La décentralisation

1. Que serait pour vous une négociation décentralisée?

2. Voyez-vous la nécessité de maintenir les trois paliers actuels de négociation?

3. Si l'on voulait rendre compatibles (et non uniformes) les conditions de travail des salariés du réseau, sur quelles matières les pouvoirs locaux pourraient-ils décider des conditions particulières de travail de leurs salariés?

4. Les conventions actuelles, négociées au palier central ou sectoriel, répondent-elles aux besoins spécifiques des institutions?
Quelle a été l'évolution dans les dernières rondes de négociation?

IV. Les dysfonctions du système

A- La démobilisation des cadres

1. Pendant une négociation, y a-t-il démobilisation des cadres? Si oui, est-elle importante et comment se manifeste-elle?

2. Quelle (s) est (sont) la (les) cause (s) principale (s) de ce phénomène?

..... absence de décentralisation dans la négociation?

..... déséquilibre entre responsabilités et pouvoirs?

..... ingérence des instances supérieures?

Comment remédier à ce problème?

B- Les ententes clandestines

1. Dans quelle mesure le phénomène des ententes particulières est-il important?

2. Leur existence permet-elle aux parties d'échapper dans les faits au modèle centralisateur?

3. Dans quelle mesure permettent-elles aux parties de reporter la solution de problèmes délicats à une autre instance?

C- Les luttes politiques des corps intermédiaires

1. Comment doit-on interpréter, selon vous, les mises en garde publiques que servent de temps à autre au Gouvernement les associations patronales?

V. Autonomie financière et pouvoir local de négociation

1. Dans l'hypothèse d'une décentralisation véritable, comment, selon vous, pourrait-on régler le dilemme posé par l'autonomie financière des institutions locales, et corollairement leur pouvoir décisionnel, et la réalisation d'objectifs nationaux?

VI. Le processus de gestion des ententes collectives

1. Quelle marge de manoeuvre les instititions locales ont-elles dans l'interprétation des conventions collectives?

2. Quel peut être l'impact de certaines décisions locales sur un réseau donné?

3. Quel est le rôle véritable des fédérations patronales? Ont-elles un rôle "conseil" ou leurs interventions sont-elles l'expression d'une autorité fonctionnelle?

4. Quelle évolution y a-t-il eu depuis dix ans eu égard aux pouvoirs de gestion des conventions collectives par les établissements ou institutions du réseau?

5. Lorsque les institutions ou les établissements parlent "d'érosion de leurs pouvoirs de écision", à quoi font-ils (elles) allusion surtout?
   Cette situation dépend de quoi?
   Comment y remédier?

6. Comment pourrait-on assurer, selon vous, l'uniformité ou l'harmonisation de l'application des conventions collectives si les institutions ou établissements géraient seuls les conventions collectives?

7. Sur quoi, actuellement, portent les pouvoirs de décision des institutions ou des établissements en matière de relations avec les syndicats locaux?

8. La situation actuelle vous paraît-elle adéquate?
   a) Si non, qu'est-ce qu'il y aurait surtout à changer à cet égard?
   b) Comment pourrait-on le réaliser?

ANNEXE III

b) QUESTIONNAIRE DESTINE AU PALIER CENTRAL

b) QUESTIONNAIRE DESTINE AU PALIER CENTRAL

Toile de fond: Centralisation et décentralisation en relations du travail dans le secteur parapublic

1. La structure de négociation

A) Les mandats de négociation

1. Comment se construisent, à votre connaissance, dans la réalité, les mandats de négociation du côté patronal, au départ de la négociation?

   a) Dans l'élaboration des mandats sectoriels et inter-sectoriels, quelle place accorde-t-on à la consultation de la base?
   Comment cette place se concrétise-t-elle?(mécanismes)
   Qui est consulté?

   b) Les instances de consultation se sont-elles modifiées avec le temps?

2. La modification des mandats aux tables sectorielles répond-t-elle à une mécanique et à une structure permettant de retourner aux mandats? Trouvez-vous le mécanisme lourd ou efficace et ce, tant du côté patronal que syndical?

3. Dans quelle mesure l'offre finale est-elle, selon vous, construite et consentie par le réseau?

B) Les agents de la négociation

5. Les ministères de tutelle doivent-ils jouer un rôle dans la négociation comme telle?
Lequel et pourquoi?

C) La répartition du négociable

1. Les objets de négociation qui correspondent aux paliers intersectoriel et sectoriel, sont-ils et restent-ils étanches tout au long de la course?

II. La perception des acteurs du système

A) Les dernières rondes de négociation et la nouvelle Loi 55

1. En 1976, comment est-on arrivé à surmonter les difficultés reliées au système de négociation?
Est-ce par des gestes à caractère centralisateur ou décentralisateur?

2. En introduisant les mécanismes prévus à la Loi 55, a-t-on l'impression que, dans les faits, on a augmenté le degré de centralisation des négociations ou si, à toutes fins utiles, on n'a pas modifié la situation passée (1976)?

3. b) Par exemple, la Loi 55 a-t-elle contribué à resserrer les liens entre les partenaires patronaux à la négociation?
   Ou a-t-elle provoqué de nouvelles dissensions?
   c) Y aurait-il lieu, selon vous, de modifier le rôle et les responsabilités des associations patronales aux fins de la négociation?
   Dans quel sens, comment et pourquoi?

4. Depuis l'adoption de la Loi 55, comment est-on arrivé à surmonter les difficultés reliées au système de négociation?

6. Dans l'hypothèse (et il est certes plausible de poser cette hypothèse) où le nouveau cadre législatif n'a pas engendré les bénéfices escomptés d'un point de vue décentralisateur, à quel cadre y a-t-il maintenant lieu de songer?

7. a) Y a-t-il lieu, selon vous, d'encadrer au sommet les négociations?

   b) Comment pourrait-on alléger la structure actuelle de négociation?

B) Les interventions politiques

1. Le caractère essentiellement politique de la négociation rend-il caduc ou inapproprié tout désir, tout effort visant à un rééquilibre entre la tendance centralisatrice et le besoin d'autonomie des institutions locales.

2. Une saine centralisation supposerait-elle une bonne intégration du politique et de l'administratif aux fins de la négociation?
   (Comment construire cette intégration pour qu'elle soit efficace?)

   a) Croyez-vous que c'est normal que le leadership politique de la négociation soit assumé par des ministériels différents d'une ronde de négociation à l'autre?

   b) Par quels mécanismes, selon vous, devrait s'assurer ou se concrétiser ce leadership politique?

III. La décentralisation

1. Que serait pour vous une négociation décentralisée?

2. Voyez-vous la nécessité de maintenir les trois paliers actuels de négociation?

IV. Les dysfonctions du système

C) Les luttes politiques des corps intermédiaires

1. Comment doit-on interpréter, selon vous, les mises en garde publiques que servent de temps à autre au Gouvernement les associations patronales?

V. Autonomie financière et pouvoir local de négociation

1. Dans l'hypothèse d'une décentralisation véritable, comment, selon vous, pourrait-on régler le dilemme posé par l'autonomie financière des institutions locales et corollairement leur pouvoir décisionnel, et la réalisation d'objectifs nationaux?

ANNEXE III

c) QUESTIONNAIRE DESTINE AU PALIER SECTORIEL

c) QUESTIONNAIRE DESTINE AU PALIER SECTORIEL

Toile de fond: Centralisation et décentralisation en relations du travail dans le secteur parapublic.

1. La structure de négociation

A) Les mandats de négociation

1. Comment se construisent, à votre connaissance, dans la réalité, les mandats de négociation du côté patronal, au départ de la négociation?
   a) Dans l'élaboration des mandats sectoriels et intersectoriels, quelle place accorde-t-on à la consultation de la base?
      Comment cette place se concrétise-t-elle? (mécanismes)
      Qui est consulté?
   b) Les instances de consultation se sont-elles modifiées avec le temps?

2. La modification des mandats aux tables sectorielles répond-t-elle à une mécanique et à une structure permettant de retourner aux mandats?
   Trouvez-vous le mécanisme lourd ou efficace et ce, tant du côté patronal que syndical?

3. Dans quelle mesure l'offre finale est-elle, selon vous, construite et consentie par le réseau?

B) Les agents de la négociation

1. Qui nomme et comment sont nommés les agents patronaux de négociation pour les différentes tables de négociation? (sectoriel et local)

2. La composition des comités patronaux, leurs règles de fonctionnement, respectent-elles ou non la répartition des matières attribuées au palier sectoriel?

4. Quelle est l'ampleur des divergences survenues au sein de ces comités, s'il y a lieu?
Ces divergences ont-elles été importantes ou mineures?
Comment se sont-elles réglées?

C) La répartition du négociable

1. Les objets de négociation qui correspondent aux paliers intersectoriel et sectoriel, sont-ils et restent-ils étanches tout au long de la course?
Quelle est la nature et comment s'exerce la pression de

l'intersectoriel et donc du Conseil du trésor pour récupérer certains objectifs de négociation, ou, à tout le moins, pour faire modifier des mandats patronaux?

2. Comment expliquer qu'au niveau des Affaires sociales, les partenaires sociaux (c'est-à-dire les agents négociateurs et les associations patronales) ont convenu, lors des deux dernières rondes, de reporter l'ensemble des matières au niveau sectoriel?

3. Dans certains milieux, on remet en question la négociation au niveau local, qu'en pensez-vous?

II. La perception des acteurs du système

A) Les dernières rondes de négociations et la nouvelle Loi 55

1. En 1976, comment est-on arrivé à surmonter les difficultés reliées au système de négociation?
Est-ce par des gestes à caractère centralisateur ou décentralisateur?

2. En introduisant les mécanismes prévus à la Loi 55, a-t-on l'impression que, dans les faits, on a augmenté le degré

de centralisation des négociations ou si, à toutes fins utiles, on n'a pas modifié la situation passée (1976)?

3. a) Par exemple, la formule du regroupement des institutions patronales a-t-elle amélioré ou détérioré le système de négociation?
   De quelle façon?
   b) Par exemple, la Loi 55 a-t-elle contribué à resserrer les liens entre les partenaires patronaux à la négociation? Ou a-t-elle provoqué de nouvelles dissensions?
   c) Y aurait-il lieu, selon vous, de modifier le rôle et les responsabilités des associations patronales aux fins de la négociation?
   Dans quel sens, comment et pourquoi?

4. Depuis l'adoption de la Loi 55, comment est-on arrivé à surmonter les difficultés reliées au système de négociation? Par des gestes à caractère centralisateur ou décentralisateur?

6. Dans l'hypothèse (et il est certes plausible de poser cette hypothèse) où le nouvau cadre législatif n'a pas engendré les bénéfices escomptés d'un point de vue décentralisateur, à quel cadre y a-t-il maintenant lieu de songer?

7. b) A quelle condition les institutions pourraient-elles conserver un réel pouvoir de négociation à l'intérieur de cet encadrement?

2.(III) Voyez-vous la nécessité de maintenir les trois paliers de négociation?

B) Les interventions politiques

2. Une saine centralisation supposerait-elle une bonne intégration du politique et de l'administratif aux fins de la négociation?
(Comment construire cette intégration pour qu'elle soit efficace?)

a) Croyez-vous que c'est normal que le leadership politique de la négociation soit assumé par des ministériels différents d'une ronde de négociation à l'autre?
b) Par quels mécanismes, selon vous, devrait s'assurer ou se concrétiser ce leadership politique?

III. La décentralisation

3. Si l'on voulait rendre compatibles (et non uniformes) les conditions de travail des salariés des réseaux, sur quelles matières les pouvoirs locaux pourraient-ils décider des conditions particulières de travail de leurs salariés?

IV. Les dysfonctions du système

B) Les ententes clandestines

1. Dans quelle mesure le phénomène des ententes particulières est-il important?

2. Leur existence permet-elle aux parties d'échapper dans les faits au modèle centralisateur?

3. Dans quelle mesure permettent-elles aux parties de reporter la solution de problèmes délicats à une autre instance?

C) Les luttes politiques des corps intermédiaires

1. Comment doit-on interpréter, selon vous, les mises en garde publiques que servent de temps à autre au Gouvernement les associations patronales?

V. Autonomie financière et pouvoir local de négociation

1. Dans l'hypothèse d'une décentralisation véritable, comment, selon vous, pourrait-on régler le dilemme posé par l'autonomie financière des institutions locales, et corollairement leur pouvoir décisionnel, et la réalisation d'objectifs nationaux?

VI. Le processus de gestion des ententes collectives

2. Quel peut être l'impact de certaines décisions locales sur un réseau donné?

6. Comment pourrait-on assurer, selon vous, l'uniformité ou l'harmonisation de l'application des conventions collectives si les institutions ou établissements géraient seuls les conventions collectives.

ANNEXE III

d) QUESTIONNAIRE DESTINE AU PALIER LOCAL

d) QUESTIONNAIRE DESTINE AU PALIER LOCAL

Toile de fond: Centralisation et décentralisation en relations du travail dans le secteur parapublic.

1. La structure de négociation

A) Les mandats de négociation

1. a) Dans l'élaboration des mandats sectoriels et intersectoriels, quelle place accorde-t-on à la consultation de la base?
Comment cette place se concrétise-t-elle? (mécanismes)
Qui est consulté?

b) Les instances de consultation se sont-elles modifiées avec le temps?

2. La modification des mandats aux tables sectorielles répond-elle à une mécanique et à une structure permettant de retourner aux mandants?
Trouvez-vous le mécanisme lourd ou efficace et ce, tant du côté patronal que syndical?

B) Les agents de la négociation

3. Les représentants des institutions qui font partie des comités

patronaux ont-ils, selon vous, une influence réelle sur la détermination des différents mandats de négociation? (niveau sectoriel ou encore local)

4. Quelle est l'ampleur des divergences survenues au sein de ces comités, s'il y a lieu?
   Ces divergences ont-elles été importantes ou mineures?
   Comment se sont-elles réglées?

5. Les ministères de tutelle doivent-ils jouer un rôle dans la négociation comme telle?
   Lequel et pourquoi?

C) La répartition du négociable

2. Comment expliquer qu'au niveau des Affaires sociales, les partenaires sociaux (c'est-à-dire les agents négociateurs et les associations patronales) ont convenu, lors des deux dernières rondes, de reporter l'ensemble des matières au niveau sectoriel? Alors qu'à tout le moins les associations patronales souhaitent des conventions collectives adaptées au milieu immédiat?

3. Dans certains milieux, on remet en question la négociation au niveau local, qu'en pensez-vous?

II. La perception des acteurs du système

A) Les dernières rondes de négociation et la nouvelle Loi 55

2. En introduisant les mécanismes prévus à la Loi 55, a-t-on l'impression que, dans les faits, on a augmenté le degré de centralisation des négociations ou si, à toutes fins utiles, on n'a pas modifié la situation passée? (1976)

3. a) Par exemple, la formule du regroupement des institutions patronales a-t-elle amélioré ou détérioré le système de négociation?
De quelle façon?

c) Y aurait-il lieu, selon vous, de modifier le rôle et les responsabilités des associations patronales aux fins de la négociation?
Dans quel sens, comment et pourquoi?

4. Depuis l'adoption de la Loi 55, comment est-on arrivé à surmonter les difficultés reliées au système de négociation? Par des gestes à caractère centralisateur ou décentralisateur?

5. La Loi 55 a-t-elle permis (en 1979), de part et d'autre, de régler, aux yeux des autorités locales, certains problèmes locaux aigus?

6. Comment, par exemple, les acteurs patronaux pourraient-ils réconcilier des schémas en apparence contradictoires: rôle accru des fédérations patronales versus la prise de position des institutions locales?

7. b) A quelle condition les institutions pourraient-elles conserver un réel pouvoir de négociation à l'intérieur de cet encadrement nouveau?

   c) Comment pourrait-on alléger la structure actuelle de négociation?

B) Les interventions politiques

1. Le caractère essentiellement politique de la négociation rend-il caduc ou inapproprié tout désir, tout effort visant à un rééquilibre entre la tendance centralisatrice et le besoin d'autonomie des institutions locales?

III. La décentralisation

1. Que serait pour vous une négociation décentralisée?

2. Voyez-vous la nécessité de maintenir les trois paliers actuels de négociation?

3. Si l'on voulait rendre compatibles (et non plus uniformes) les conditions de travail des salariés des réseaux, sur quelles matières les pouvoirs locaux pourraient-ils déceler des conditions particulières de travail de leurs salariés?

4. Les conventions actuelles, négociées au palier central ou sectoriel, répondent-elles aux besoins spécifiques des institutions? Quelle a été l'évolution dans les dernières rondes de négociation?

IV. Les dysfonctions du système

A) La démobilisation des cadres

1. Pendant une négociation, y a-t-il démobilisation des cadres? Si oui, est-elle importante et comment se manifeste-t-elle?

2. Quelle(s) est(sont) la(les) cause(s) principale(s) de ce phénomène?

..... absence de décentralisation dans la négociation?

..... déséquilibre entre responsabilités et pouvoirs?

..... ingérence des instances supérieures?

Comment remédier à ce problème?

B) Les ententes clandestines

2. Leur existence permet-elle aux parties d'échapper dans les faits au modèle centralisateur?

V. Autonomie financière et pouvoir local de négociation

1. Dans l'hypothèse d'une décentralisation véritable, comment, selon vous, pourrait-on régler le dilemme posé par l'autonomie financière des institutions locales, et corollairement leur pouvoir décisionnel, et la réalisation d'objectifs nationaux.

VI. Le processus de gestion des ententes collectives

1. Quelle marge de manoeuvre les institutions locales ont-elles dans l'interprétation des conventions collectives?

2. Quel peut être l'impact de certaines décision locales sur un réseau donné?

3. Quel est le rôle véritable des fédérations patronales? Ont-elles un rôle "conseil" ou leurs interventions sont-elles l'expression d'une autorité fonctionnelle?

4. Quelle évolution y a-t-il eu depuis dix ans eu égard aux pouvoirs de gestion des conventions collectives par les établissements ou institutions du réseau?

5. Lorsque les institutions ou les établissements parlent "d'érosion de leurs pouvoirs de décision", à quoi font-ils (elles) allusion surtout?
   Cette situation dépend de quoi?
   Comment y remédier?

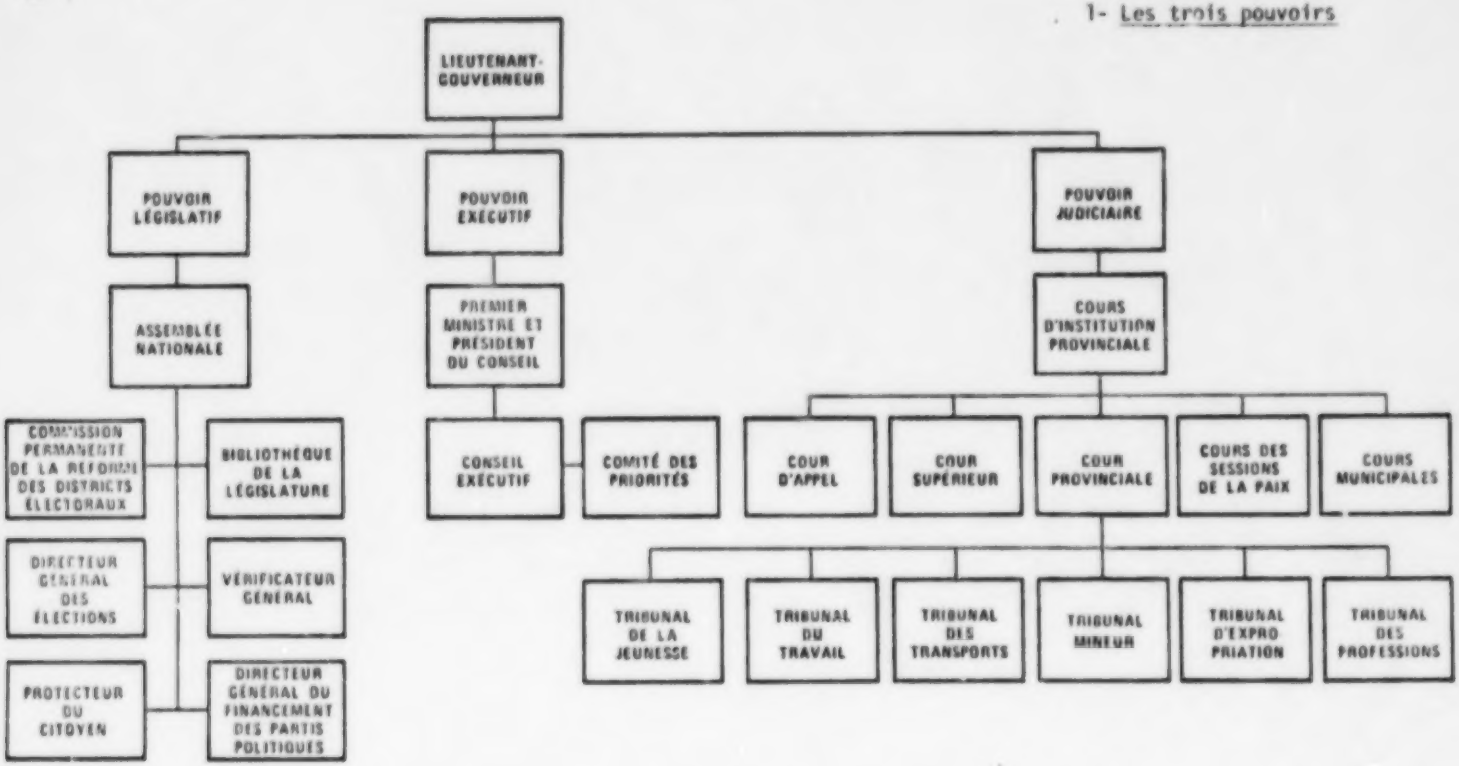
7. Sur quoi, actuellement, portent les pouvoirs de décision des institutions ou des établissements en matière de relations avec les syndicats locaux?

8. La situation actuelle vous paraît-elle adéquate?
   a) Si non, qu'est-ce qu'il y aurait surtout à changer à cet égard?
   b) Comment pourrait-on le réaliser?

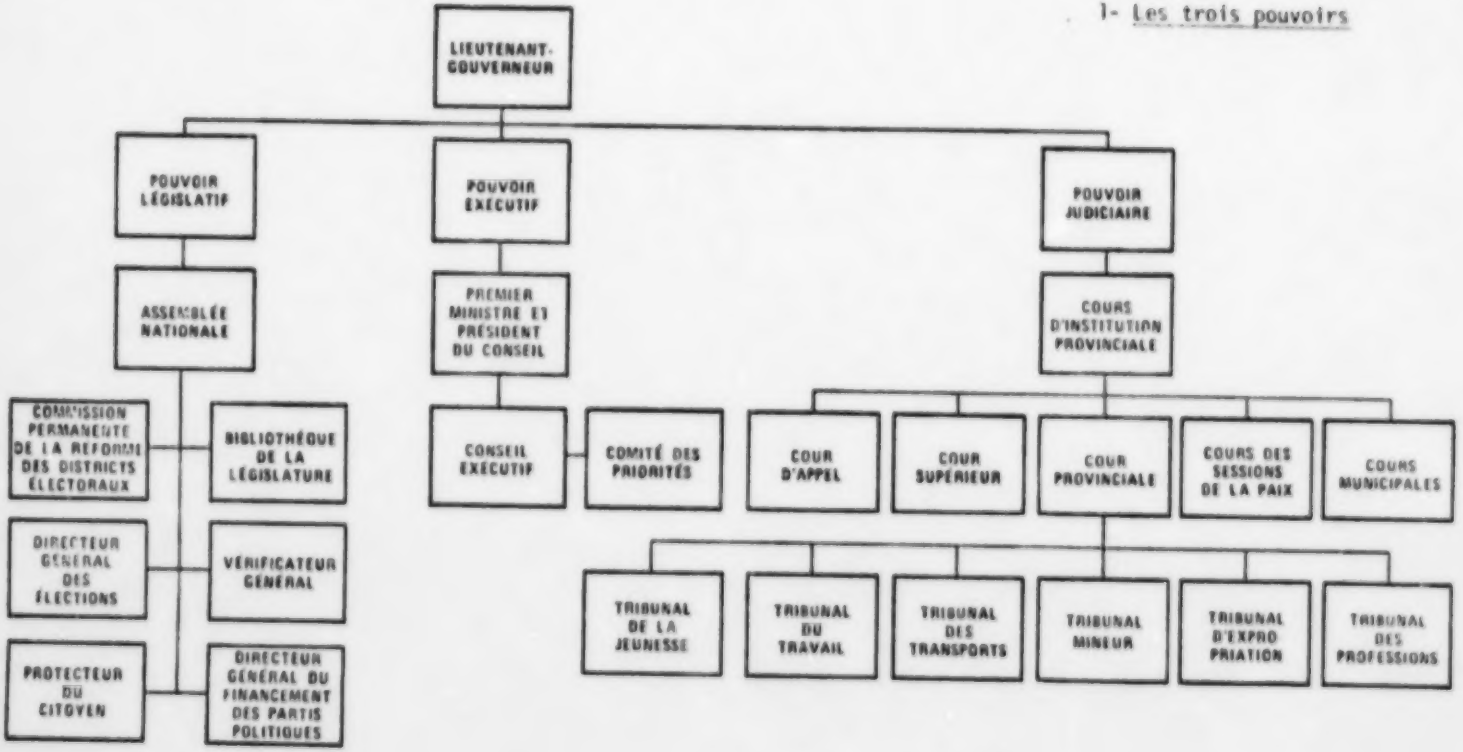
ANNEXE IV

ORGANIGRAMMES

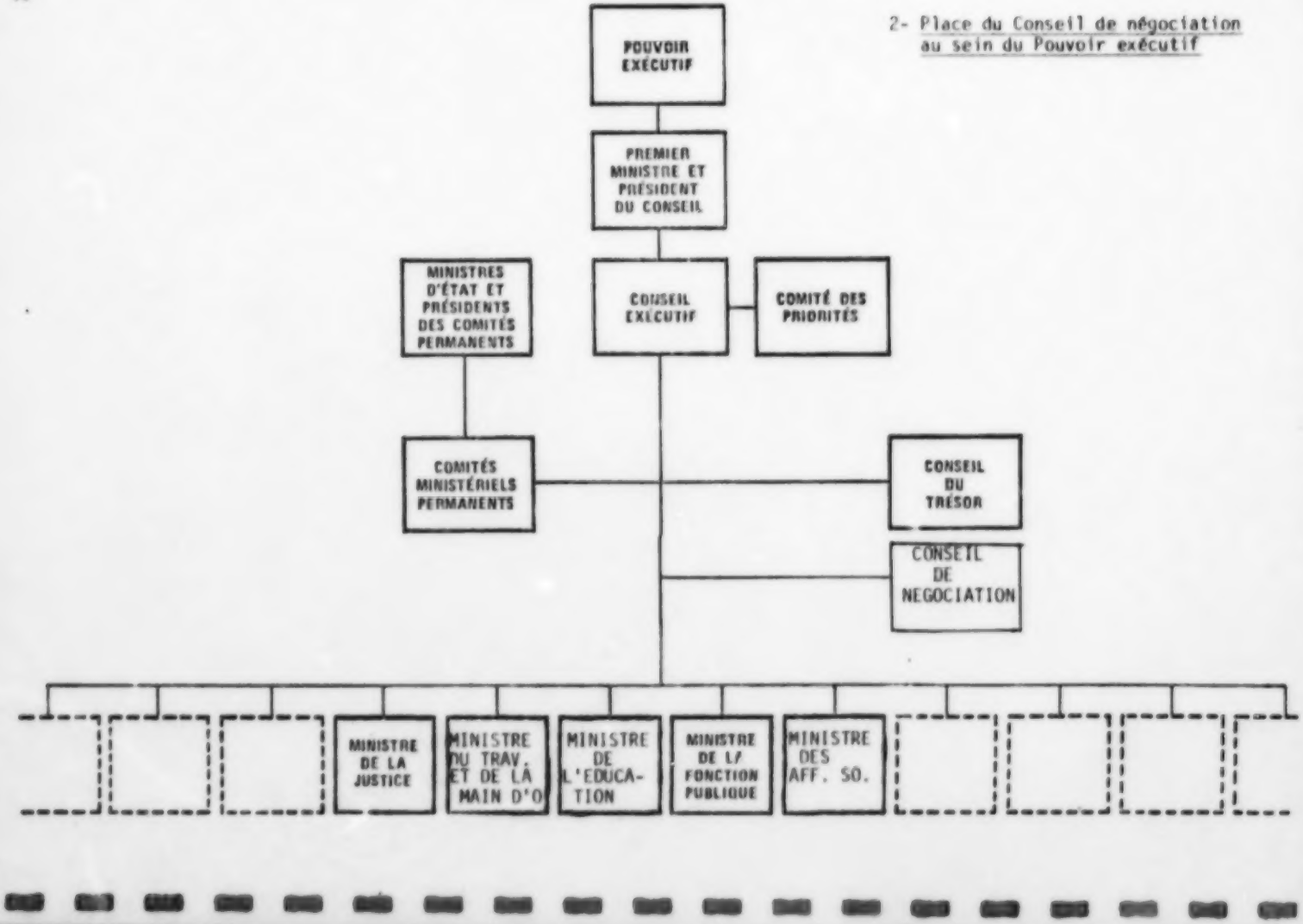
1- Les trois pouvoirs



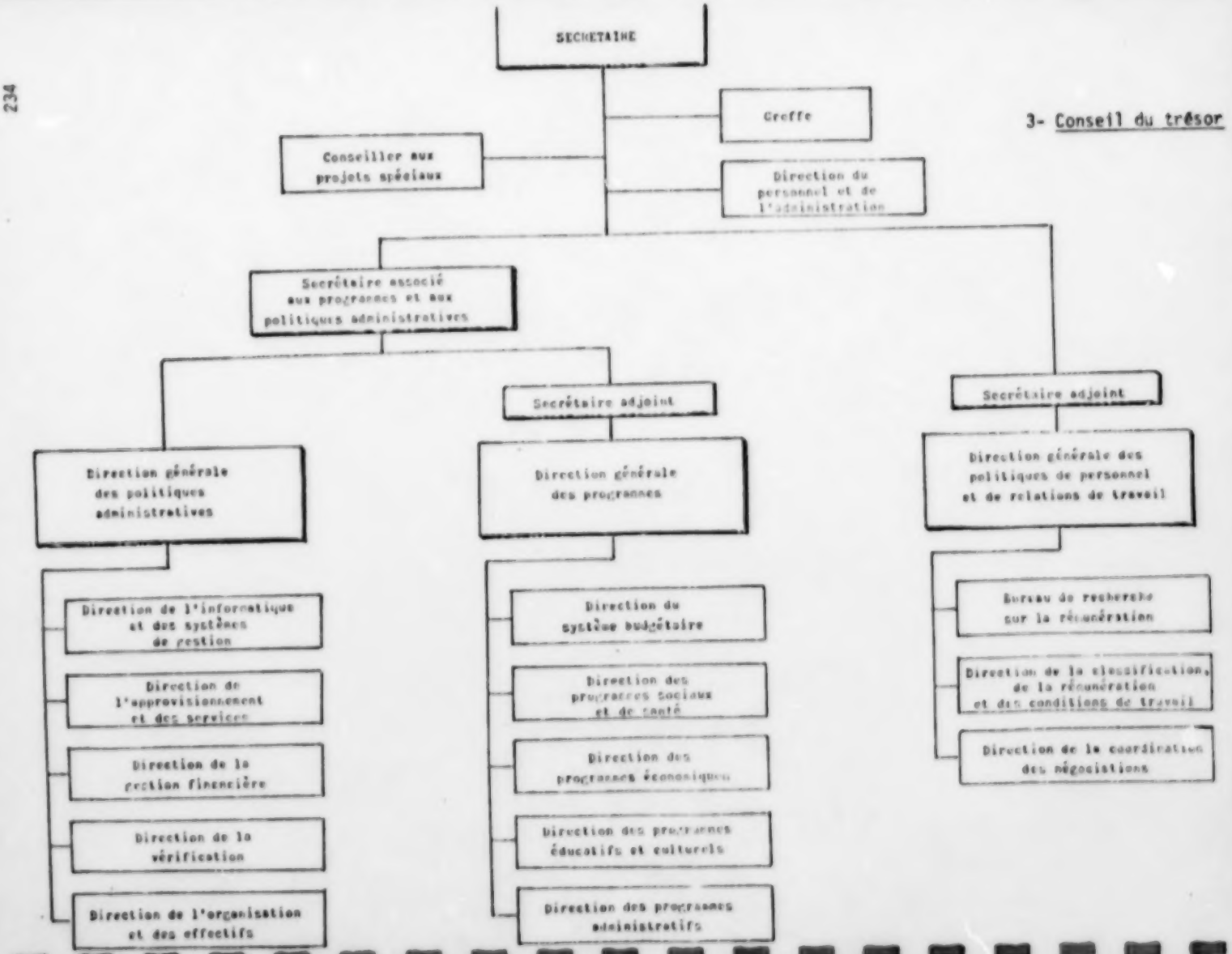
1- Les trois pouvoirs



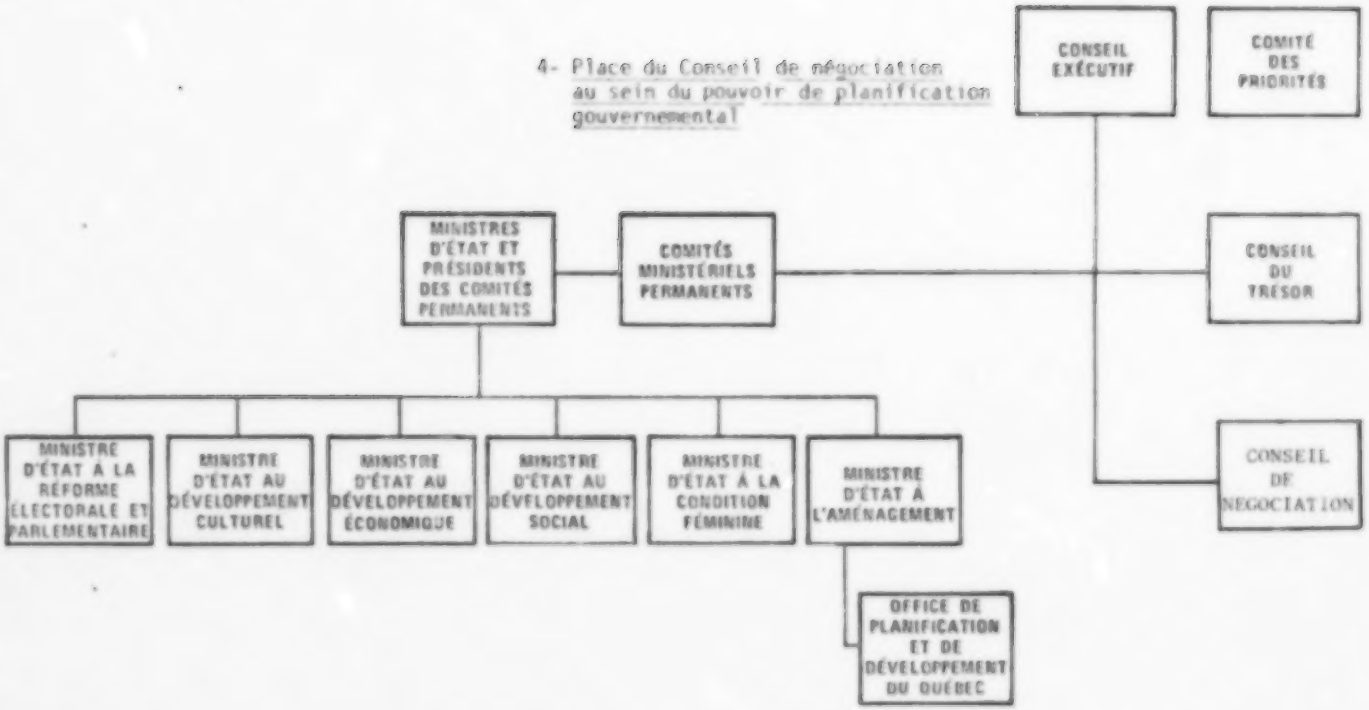
2- Place du Conseil de négociation au sein du Pouvoir exécutif



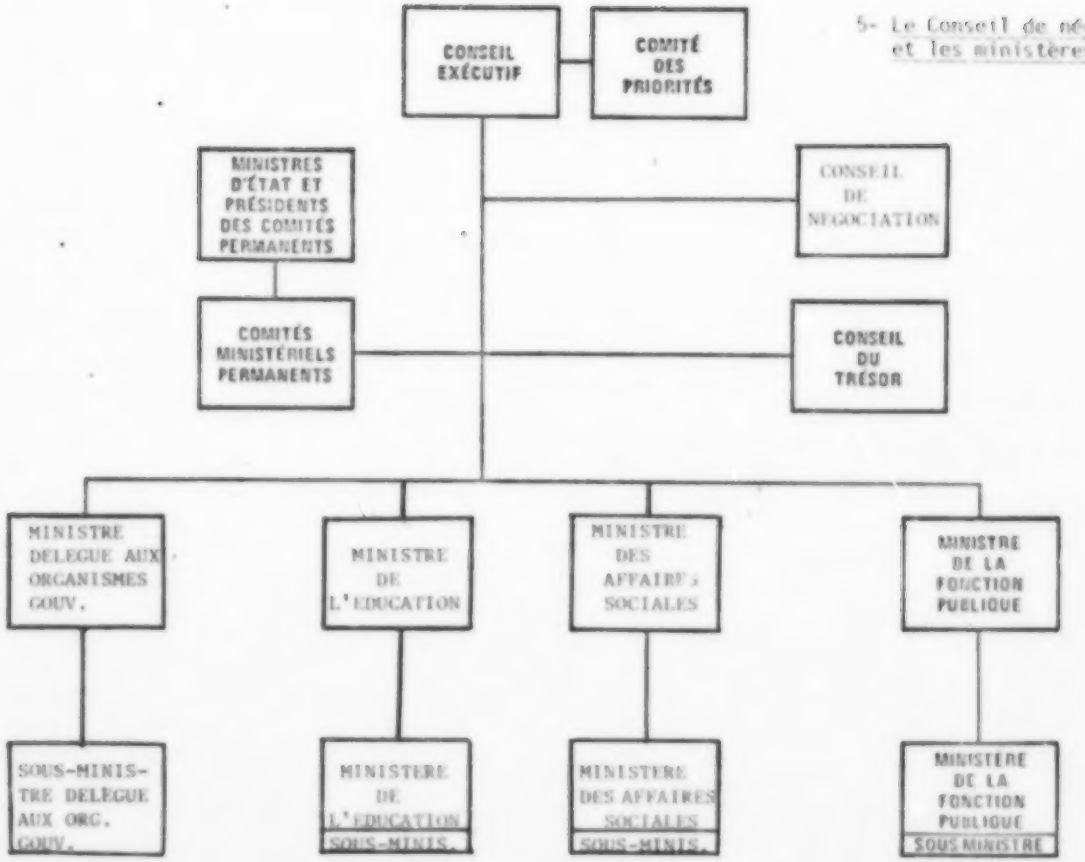
3- Conseil du trésor

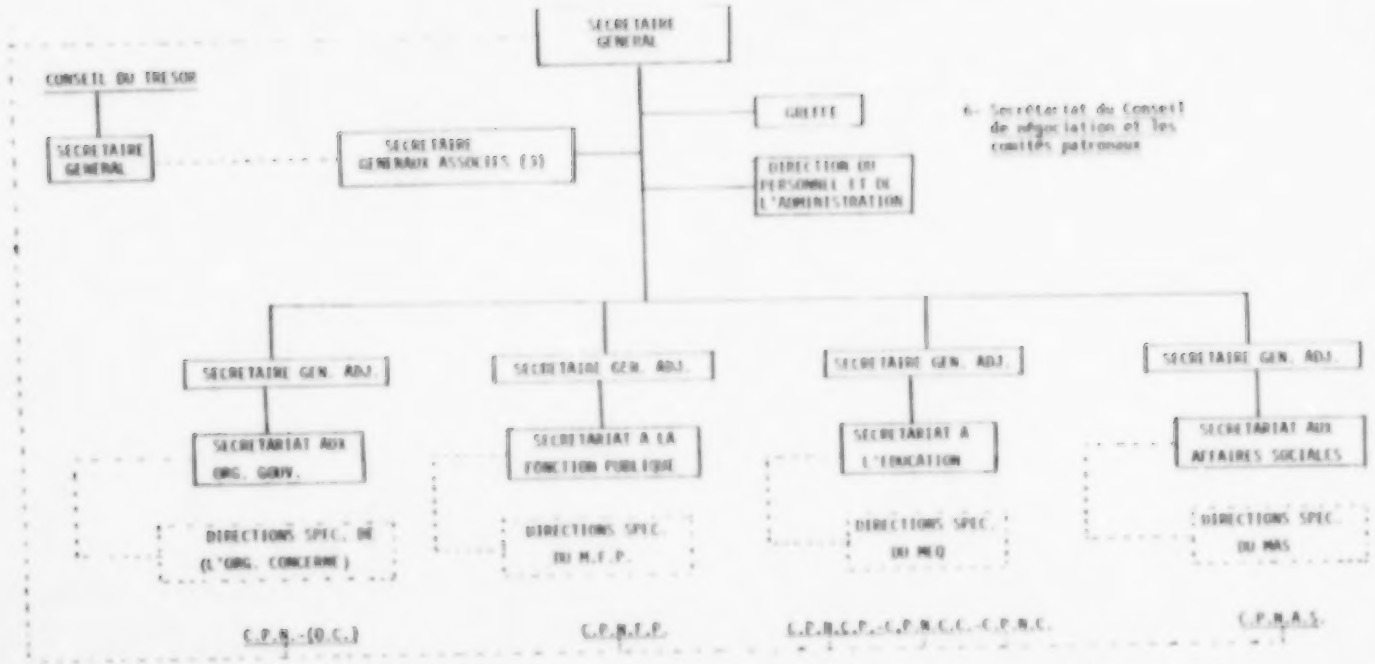


4- Place du Conseil de négociation au sein du pouvoir de planification gouvernemental



5- Le Conseil de négociation et les ministères concernés





Légende

C.P.N.-(O.C)	: Comité patronal de négociation (de l'organisme concerné)
C.P.N.F.P.	: Comité patronal de négociation de la fonction publique
C.P.N.A.S.	: Voir Annexe I
C.P.N.C.P.-C.P.N.C.C.-C.P.N.C.	: Voir Annexe I

ANNEXE V

TEXTES LEGISLATIFS

1. Loi de l'administration financière

articles 18 à 28 inclusivement

Chapitre A-6

LOI SUR L'ADMINISTRATION FINANCIÈRE

SECTION I
MINISTÈRE DES FINANCES

Ministre des finances

1. Le ministre des finances, ci-après appelé «le ministre», est chargé de la direction et de l'administration du ministère des finances.

1970, c. 17, a. 1.

Fonctions

2. Le ministre a pour fonctions:

a) d'effectuer des recherches et de conseiller le gouvernement en matière de politique économique, fiscale et budgétaire;

b) de présenter les prévisions budgétaires à l'Assemblée nationale et de proposer les voies et moyens;

c) de gérer le fonds consolidé du revenu et la dette publique;

d) de voir à la préparation des comptes publics;

e) de surveiller, contrôler et gérer tout ce qui se rattache aux affaires financières du gouvernement et qui n'est pas assigné par la loi ou par arrêté du gouvernement au Conseil du trésor, à un autre ministère ou au vérificateur général;

f) de contrôler et diriger le bureau général de dépôts du Québec;

g) de s'acquitter des autres devoirs que lui assigne toute autre loi ou le gouvernement.

1970, c. 17, a. 2.

Sous-ministre

3. Le gouvernement nomme un sous-ministre des finances.

1970, c. 17, a. 3.

Devoirs et pouvoirs

4. Sous la direction du ministre, le sous-ministre a la surveillance des fonctionnaires et employés du ministère; il en administre les affaires courantes et exerce les autres pouvoirs qui lui sont assignés par le gouvernement.

1970, c. 17, a. 4.

Autorité du sous-ministre

5. Les ordres du sous-ministre doivent être exécutés de la même manière que ceux du ministre; son autorité est celle du chef de ministère et sa signature officielle donne force et autorité à tout document du ressort du ministère.

1970, c. 17, a. 5.

Fonctionnaires et employés

6. Les autres fonctionnaires et employés nécessaires à la bonne administration du ministère sont nommés et rémunérés conformément à la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3).

1970, c. 17, a. 6.

Devoirs

7. Les devoirs respectifs des fonctionnaires et employés du ministère, non expressément définis par la loi ou par le gouvernement, sont déterminés par le ministre.

1970, c. 17, a. 7.

Signature de documents

8. Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, nul acte, document ou écrit n'engage le ministère, ni ne peut être attribué au ministre, s'il n'est signé par lui, par le sous-ministre ou par un fonctionnaire mais uniquement, dans le cas de ce dernier, dans la mesure déterminée par règlement du gouvernement publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

Appareil automatique

Le gouvernement peut toutefois permettre, aux conditions qu'il fixe, que la signature requise soit apposée au moyen d'un appareil automatique sur les documents qu'il détermine.

Fac-similé

Le gouvernement peut également permettre qu'un fac-similé de la signature requise soit gravé, lithographié ou imprimé sur les obligations émises ou garanties par le Québec, sur les coupons y attachés ainsi que sur tout autre document déterminé par le gouvernement. Dans le cas de ces obligations ou coupons, le fac-similé a la même valeur que la signature elle-même; dans les autres cas, il n'a cette valeur que si le document est contresigné par une personne autorisée par le ministre.

1970, c. 17, a. 8.

Force probante

9. Toute copie d'un document faisant partie des archives du ministère, certifiée conforme par le ministre ou le sous-ministre, est authentique et a la même valeur que l'original.

1970, c. 17, a. 9.

Accords

10. Le ministre peut, avec l'autorisation du gouvernement, conclure tout accord avec tout gouvernement ou organisme conformé-

ment aux intérêts et aux droits du Québec pour faciliter l'exécution de la présente loi.

1970, c. 17, a. 10.

États annuels

11. Le ministre doit faire publier dans la *Gazette officielle du Québec*, dans les six mois qui suivent la fin de chaque année financière, un état sommaire des revenus et dépenses pour cette année financière, ainsi qu'un état de la dette publique.

1970, c. 17, a. 11.

SECTION II

CONTRÔLEUR DES FINANCES

Nominations

12. Un contrôleur des finances ainsi qu'un contrôleur adjoint des finances sont nommés au ministère des finances conformément à la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3).

1970, c. 17, a. 12.

Devoirs du contrôleur

13. Le contrôleur des finances doit tenir la comptabilité du gouvernement; il doit aussi, conformément à la présente loi, enregistrer les engagements financiers imputables sur les crédits et voir à ce que ces engagements et les paiements qui en découlent n'excèdent pas ces crédits et leur soient conformes.

Devoirs du contrôleur

Il accomplit aussi les autres fonctions qui lui sont dévolues en vertu de la loi.

1970, c. 17, a. 13.

Pouvoirs du contrôleur

14. Le contrôleur a droit de prendre librement communication de tous les dossiers, documents et registres concernant les engagements financiers de chaque ministère, ainsi que de chaque organisme désigné par le gouvernement et dont les dépenses d'administration sont payées à même un crédit voté ou inclus dans les prévisions budgétaires.

Pouvoirs du contrôleur

Il a aussi le droit d'exiger de tout membre de la fonction publique ainsi que de tout fonctionnaire ou employé d'un organisme visé au premier alinéa les renseignements, rapports et explications qu'il juge nécessaires pour le fidèle accomplissement de ses fonctions.

1970, c. 17, a. 14.

Pouvoirs du contrôleur

15. Pour lui permettre de remplir plus efficacement ses fonctions, le contrôleur des finances peut poster un fonctionnaire de son service

dans tout ministère ainsi que dans tout organisme visé au premier alinéa de l'article 14.

1970, c. 17, a. 15.

Discrétion

16. Le contrôleur doit exiger que chaque fonctionnaire de son service chargé d'examiner les dossiers, documents ou registres d'un ministère ou organisme observe les règles de discrétion applicables aux fonctionnaires de ce ministère ou organisme et prête le serment ou fasse l'affirmation de discrétion prévu à l'annexe B de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3).

1970, c. 17, a. 16.

Services de comptabilité

17. Le contrôleur a la responsabilité de fournir aux ministères du gouvernement les services de comptabilité requis.

1970, c. 17, a. 17.

SECTION III

CONSEIL DU TRÉSOR

Institution
Composition

18. Un Conseil du trésor est institué.

Ce conseil se compose de cinq membres du Conseil exécutif, dont un président, désignés par le gouvernement.

1970, c. 17, a. 18.

Substituts

19. Le gouvernement peut désigner le membre du Conseil du trésor chargé de présider en l'absence du président et nommer substituts de membres du Conseil autant d'autres membres du Conseil exécutif qu'il le juge à propos.

1970, c. 17, a. 19.

Secrétaire et autres fonctionnaires

Pouvoirs du secrétaire

Fonctions

20. Le secrétaire ainsi que les autres fonctionnaires et employés du Conseil du trésor sont nommés et rémunérés suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3).

Le secrétaire du Conseil exerce, à l'égard des fonctionnaires et employés du Conseil, les pouvoirs que ladite loi de la fonction publique attribue au sous-chef d'un ministère.

Le Conseil du trésor définit les fonctions et devoirs du secrétaire du Conseil ainsi que ceux de ses fonctionnaires et employés.

1970, c. 17, a. 20.

Quorum

21. Le quorum du Conseil du trésor est de trois membres.

1970, c. 17, a. 21.

Pouvoirs du Conseil du trésor

22. Le Conseil du trésor exerce les pouvoirs du gouvernement en tout ce qui concerne l'approbation des plans d'organisation des ministères et organismes du gouvernement, les effectifs requis pour la gestion de ces ministères et organismes, les conditions de travail de leur personnel ainsi que l'élaboration et l'application de la politique administrative générale suivie dans la fonction publique.

Pouvoirs du Conseil du trésor

Il exerce aussi les pouvoirs qui sont conférés au gouvernement en vertu de la Loi sur le ministère de la fonction publique (chapitre M-18), de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3), de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (chapitre R-12) et de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (chapitre R-11).

Pouvoirs exclus

Il ne peut toutefois exercer les pouvoirs que lesdites lois attribuent au gouvernement relativement à l'approbation ou autorisation d'accords ou ententes, à la retraite des sous-ministres ou autres fonctionnaires de rang équivalent et à l'assignation de pouvoirs ou de devoirs ainsi qu'en matière de nomination ou de destitution.

1970, c. 17, a. 22.

Prévisions budgétaires

23. Le Conseil du trésor est chargé de soumettre au Conseil exécutif, chaque année, un projet de prévisions budgétaires. À ces fins, il analyse les implications financières des plans et programmes des ministères et organismes du gouvernement et recueille auprès d'eux les données requises pour la préparation de ces prévisions.

Forme et teneur des documents

Le Conseil détermine la forme et la teneur des documents au moyen desquels ces données doivent lui être transmises et l'époque à laquelle elles doivent lui être communiquées.

1970, c. 17, a. 23.

Pouvoirs

24. Le Conseil du trésor exerce les pouvoirs du gouvernement en ce qui concerne les dépenses et les engagements financiers du gouvernement dans la mesure et aux conditions qui sont déterminées par règlement du gouvernement.

1970, c. 17, a. 24.

Système de comptabilité

25. Le Conseil du trésor peut adopter des règlements ayant trait au système de comptabilité qui doit être suivi dans les ministères et dans tout organisme qu'il désigne et dont les membres sont nommés par le gouvernement, ainsi qu'à l'émission des mandats de paiement et aux comptes à rendre des deniers publics dans ces ministères et organismes.

Comptes

Il peut aussi adopter des règlements applicables aux ministères du gouvernement et à tout organisme qu'il désigne et dont les membres sont nommés par le gouvernement ayant trait, sous réserve de l'article 49 et de toute autre loi, aux comptes, honoraires ou frais de fourniture de services ou d'utilisation d'installations, aux conditions des locations, des baux et des aliénations de biens ainsi qu'à la perception et à l'administration des deniers publics.

1970, c. 17, a. 25.

Pouvoirs limités par règlement

26. Le gouvernement peut, par règlement, limiter les pouvoirs qui sont conférés par la présente loi au Conseil du trésor dans la mesure qu'il indique, ou assortir ces pouvoirs des conditions qu'il détermine.

1970, c. 17, a. 26.

Entrée en vigueur

27. Tout règlement adopté en vertu de l'article 24, du deuxième alinéa de l'article 25 ou de l'article 26 entre en vigueur à la date de sa publication dans la *Gazette officielle du Québec* ou à toute date ultérieure qui y est fixée.

1970, c. 17, a. 27.

Force probante

28. Toute copie d'un document faisant partie des archives du Conseil du trésor, certifiée conforme par le secrétaire du conseil, est authentique et a la même valeur que l'original.

1970, c. 17, a. 28.

SECTION IV

FONDS CONSOLIDÉ DU REVENU

Constitution

29. Les revenus et deniers de quelque source qu'ils proviennent ou soient reçus et dont la Législature a droit d'allocation, forment un fonds consolidé du revenu, qui est affecté au service public.

1970, c. 17, a. 29.

Charges

30. Le fonds consolidé du revenu est grevé en permanence de toutes les charges et dépenses occasionnées par sa perception et sa régie.

Vérification

Ces charges et dépenses sont néanmoins soumises à la vérification et au contrôle de la Législature.

1970, c. 17, a. 30.

Emprunts et dettes

31. Le fonds consolidé du revenu est également grevé des emprunts et autres dettes contractés par le gouvernement en vertu d'une loi de la Législature, au moyen de l'émission d'obligations ou autrement, ainsi que des intérêts de ces obligations, emprunts ou dettes, et des fonds d'amortissement créés pour leur extinction.

1970, c. 17, a. 31.

Versement des deniers publics

32. Les deniers publics sont versés au crédit du ministre et déposés auprès des institutions financières qu'il désigne.

1970, c. 17, a. 32.

Forme et teneur des livres

33. Le Conseil du trésor peut, par règlement, prescrire la forme et la teneur des livres et comptes que doit tenir toute personne qui perçoit, reçoit ou administre des deniers publics, la manière dont elle doit rendre compte et faire remise de ces deniers et l'époque à laquelle elle doit le faire, ainsi que les inspections auxquelles elle doit se soumettre.

1970, c. 17, a. 33.

Dépôt des deniers publics

34. Toute personne qui perçoit des deniers publics doit, en attendant d'en faire remise au ministre, les déposer auprès d'une institution financière conformément aux règlements adoptés à cette fin par le Conseil du trésor.

1970, c. 17, a. 34.

Entrée en vigueur

35. Tout règlement adopté en vertu des articles 33 et 34 entre en vigueur à la date de sa publication dans la *Gazette officielle du Québec* ou à toute date ultérieure qui y est fixée.

1970, c. 17, a. 35.

Placement de partie du fonds consolidé

36. Le ministre peut placer à court terme toute partie du fonds consolidé du revenu qui n'est pas requise pour le paiement des dépenses par l'achat de titres émis ou garantis par le gouvernement du Canada, du Québec ou d'une autre province canadienne ou par dépôt auprès des institutions financières approuvées par le gouvernement.

Disposition de placements

Il peut ultérieurement disposer de ces placements aux conditions et pour les montants qu'il estime les plus avantageux.

1970, c. 17, a. 36.

SECTION V

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES, ENGAGEMENTS ET CONTRATS

Année financière

37. L'année financière du gouvernement commence le 1er avril d'une année et se termine le 31 mars de l'année suivante.

1970, c. 17, a. 37.

Prévisions budgétaires

38. Les prévisions budgétaires soumises à la Législature doivent porter sur les services dont la liquidation s'effectuera au cours de l'année financière ou d'une autre période expressément visée.

1970, c. 17, a. 38.

Contenu des prévisions

39. Les prévisions budgétaires doivent indiquer distinctement les crédits permanents qui sont déjà autorisés par la loi et qu'il n'est pas nécessaire pour la Législature de voter annuellement, et les sommes dont la dépense doit être autorisée par un vote de la Législature.

1970, c. 17, a. 39.

Dépenses limitées

40. Les dépenses imputables sur chaque crédit voté ou inclus dans les prévisions budgétaires soumises à l'Assemblée nationale doivent être limitées suivant la division de ce crédit apparaissant aux prévisions budgétaires.

Modification

Il est toutefois loisible au Conseil du trésor de modifier cette division et d'en faire une subdivision.

1970, c. 17, a. 40.

Mandat spécial

41. Quand la Législature n'est pas en session, ou quand elle est en session, entre le moment où l'Assemblée nationale s'ajourne et la date fixée pour la reprise de ses travaux lorsque cette date est postérieure au vingtième jour suivant la date de l'ajournement, si une dépense imprévue pour laquelle il n'a pas été pourvu par la Législature est urgente et requise immédiatement pour le bien public, sur le rapport du ministre qu'il n'y a pas de disposition législative et du ministre responsable qu'il y a nécessité urgente, le gouvernement peut donner un ordre de préparer un mandat spécial pour l'émission du montant jugé nécessaire; ce mandat est signé par le lieutenant-gouverneur, et le montant en est porté par le ministre à un compte spécial, sur lequel des mandats peuvent être émis, de temps à autre, de la manière ordinaire, selon qu'ils sont requis.

1970, c. 17, a. 41.

État des rapports et mandats

42. Le contrôleur des finances doit préparer un état de tous les rapports et mandats spéciaux mentionnés à l'article 41 ainsi que de toute dépense encourue en conséquence. Il remet cet état au ministre, qui le présente à l'Assemblée nationale au plus tard le troisième jour au cours duquel elle siège après la signature du mandat.

1970, c. 17, a. 42.

Crédit

43. Un mandat spécial délivré en vertu de l'article 41 est, à toutes fins, un crédit pour l'année financière au cours de laquelle il est délivré.

1970, c. 17, a. 43.

Registre des engagements

44. Le contrôleur des finances doit tenir un registre des engagements imputables sur chaque crédit en tenant compte de la division prescrite.

1970, c. 17, a. 44.

Demande d'imputation d'engagement

45. Aucun engagement ne peut être imputé sur un crédit sauf à la demande du chef ou sous-chef d'un ministère ou organisme ou de tout fonctionnaire indiqué par le Conseil du trésor. Cette demande doit être faite suivant la forme prescrite par le Conseil du trésor et être accompagnée des documents qu'il détermine.

1970, c. 17, a. 45.

Suspension d'engagement de crédit

46. Le Conseil du trésor peut décréter la suspension, pour toute période qu'il fixe, du droit d'engager tout crédit ou partie de crédit. Ce décret doit être attesté et signé par le président du Conseil du trésor et notifié au contrôleur des finances.

Restriction

L'alinéa qui précède ne s'applique pas aux traitements, indemnités, dépenses contingentes ou autres dépenses de l'Assemblée nationale.

1970, c. 17, a. 46.

Certification de solde disponible

47. Aucun contrat comportant l'obligation pour Sa Majesté de payer une somme d'argent ne peut être fait et n'est valide à moins que le contrôleur des finances ne certifie qu'il existe, sur un crédit, un solde disponible suffisant pour exécuter les engagements découlant de ce contrat et venant à échéance dans l'année financière où il est fait.

1970, c. 17, a. 47.

Condition des contrats

48. C'est une condition de tout contrat comportant l'obligation pour Sa Majesté de payer une somme d'argent que le paiement soit subordonné à l'existence d'un crédit non engagé pour l'année financière où il est dû.

1970, c. 17, a. 48.

Règlements sur les conditions des contrats

49. Le gouvernement peut faire des règlements touchant les conditions des contrats faits au nom de Sa Majesté, et il peut déterminer en quels cas ces contrats sont soumis à l'approbation soit du gouvernement, soit du Conseil du trésor.

Règlements sur subventions

Il peut aussi, par règlement, déterminer en quels cas l'octroi ou la promesse de subventions doit être soumis à l'une de ces approbations.

Entrée en vigueur

Tout règlement adopté en vertu du présent article entre en vigueur à la date de sa publication dans la *Gazette officielle du Québec* ou à toute date ultérieure qui y est fixée.

1970, c. 17, a. 49.

SECTION VI

PAIEMENT DE DENIERS PUBLICS

Paiement sur fonds consolidé

50. À moins de dispositions spéciales, le paiement de deniers publics affectés aux besoins du service public se fait à même le fonds consolidé du revenu.

1970, c. 17, a. 50.

Demande de paiement

51. Aucun paiement sur le fonds consolidé du revenu ne peut être fait sauf à la demande du chef ou du sous-chef d'un ministère ou organisme ou de tout fonctionnaire indiqué par le Conseil du trésor. Cette demande doit être faite suivant la forme prescrite par le Conseil du trésor et être accompagnée des documents qu'il détermine.

1970, c. 17, a. 51.

Mandat

52. Tout paiement sur le fonds consolidé du revenu doit être fait en vertu d'un mandat du lieutenant-gouverneur signé par lui ou par la personne à laquelle il donne commission de le faire, et adressé au ministre.

1970, c. 17, a. 52.

Certificat

53. Aucun mandat n'est émis, excepté sur le certificat du contrô-

leur des finances, constatant qu'il y a une autorité législative pour faire la dépense.

1970, c. 17, a. 53.

Émission de mandats

54. Le contrôleur des finances doit voir à ce qu'aucun mandat ne soit émis pour un paiement de deniers publics:

a) si la demande de paiement n'a pas été faite régulièrement;

b) si ce paiement ne constitue pas une imputation régulière sur un crédit;

c) si ce paiement excède le solde disponible du crédit sur lequel il est imputable; ou

d) si, à l'égard de ce paiement, un engagement imputable sur un crédit n'a pas été validement conclu ou n'a pas été exécuté suivant les conditions qui y sont attachées.

1970, c. 17, a. 54.

Objection au refus d'émission

55. Si le contrôleur des finances refuse de certifier qu'un mandat peut être émis, la personne qui a fait la demande de paiement peut s'objecter à ce refus auprès du Conseil du trésor qui, sur un rapport à ce sujet préparé par le contrôleur des finances, prononce sur l'objection et peut la maintenir ou ordonner l'émission du mandat, à sa discrétion.

État du rapport du contrôleur

Si le Conseil du trésor ordonne ainsi l'émission d'un mandat, le secrétaire du Conseil doit préparer un état du rapport du contrôleur des finances, de la décision du Conseil du trésor et de toute dépense encourue en conséquence. Il remet cet état au ministre qui le présente à l'Assemblée nationale au plus tard le troisième jour au cours duquel elle siège après la signature du mandat émis sur l'ordre du Conseil du trésor.

1970, c. 17, a. 55.

Suspension de paiements

56. Le Conseil du trésor peut décréter la suspension, pour toute période qu'il fixe, de tout paiement sur un crédit, en tout ou en partie. Ce décret doit être attesté et signé par le président du Conseil du trésor et notifié au contrôleur des finances.

Restriction

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux traitements, indemnités, dépenses contingentes ou autres dépenses de l'Assemblée nationale.

1970, c. 17, a. 56.

Paiements par chèque

57. Tout paiement de deniers publics, sur un mandat du lieutenant-gouverneur, est fait par un chèque officiel signé par le ministre ou le sous-ministre ou par tout fonctionnaire désigné par le Conseil du trésor.

Signature

Nonobstant l'article 8, toute signature visée au présent article peut être apposée au moyen d'un appareil automatique autorisé par le Conseil du trésor.

1970, c. 17, a. 57.

Crédits non dépensés

58. Tout solde d'un crédit non entièrement dépensé à la fin d'une année financière est périmé et doit être biffé.

Imputation sur un crédit

Toutefois, pendant les trente jours qui suivent la fin de l'année financière, on peut imputer sur un crédit les montants requis afin d'acquitter une dette payable pour des travaux effectués, des marchandises reçues ou des services rendus avant la fin de cette année aux termes d'un contrat; le montant du paiement est porté aux comptes de cette année.

1970, c. 17, a. 58.

SECTION VII

DETTE PUBLIQUE

Conversion de la dette

59. Le gouvernement peut, suivant que les intérêts du Québec l'exigent, changer la forme d'une partie quelconque de la dette publique alors existante, y compris toutes obligations dont le gouvernement est responsable, en substituant une classe des effets publics à une autre, ou à ces obligations, pourvu que le principal de la dette ne soit pas augmenté.

Consentement requis

Cette substitution ne doit se faire que du consentement du porteur des effets publics auxquels d'autres sont substitués, ou si ces effets publics ont été préalablement rachetés ou remboursés par le gouvernement ou pour son compte.

Vente et rachat

Cette substitution peut également se faire par la vente d'une classe d'effets publics et le rachat de ceux auxquels on désire les substituer.

1970, c. 17, a. 59.

Emprunts autorisés

60. Le gouvernement peut autoriser le ministre à effectuer les emprunts requis:

a) aux fins prévues par l'article 59;

b) pour renouveler ou solder à échéance ou pour racheter avant échéance en totalité ou en partie tout emprunt ou tous emprunts effectués par le gouvernement;

c) pour obtenir les sommes que le gouvernement juge nécessaires pour combler toute insuffisance du fonds consolidé du revenu ou défrayer des dépenses à faire à même ce fonds.

Interprétation

Les dispositions du paragraphe *b* ne doivent pas être interprétées comme permettant le rachat d'un emprunt avant échéance en

l'absence d'une stipulation du droit de le faire ou du consentement des créanciers.

1970, c. 17, a. 60.

Emprunts temporaires

61. Le gouvernement peut, en cas de besoin, autoriser le ministre des finances à effectuer les emprunts temporaires requis, au débit du fonds consolidé du revenu; ces emprunts ne doivent pas excéder le montant de l'insuffisance du fonds consolidé du revenu pour subvenir aux charges dont il est grevé par la loi et ne doivent être employés à aucune autre fin.

1970, c. 17, a. 61.

Modalités

62. Les emprunts effectués en vertu de la présente section le sont pour le terme, à des taux d'intérêt, de la manière, en la forme et pour les montants que le gouvernement détermine.

Emploi

Ces emprunts ne doivent être employés qu'aux fins prévues par la présente section.

1970, c. 17, a. 62.

Fonds d'amortissement

63. Le gouvernement peut autoriser le ministre à retirer annuellement du fonds consolidé du revenu toute somme d'argent, jusqu'à concurrence du montant requis pour former un fonds d'amortissement suffisant pour pourvoir au remboursement de tout emprunt effectué en vertu de la présente section.

Emprunt racheté avant échéance

Chaque fois qu'un emprunt du gouvernement pour lequel un fonds d'amortissement a été constitué, quelle que soit l'autorité en vertu de laquelle il a été effectué, est racheté avant échéance ou renouvelé ou soldé à échéance, le gouvernement peut autoriser le ministre à transférer et appliquer ce fonds d'amortissement, ou une partie quelconque de ce fonds, à un autre emprunt effectué ou qui doit être effectué, en totalité ou en partie, pour racheter avant échéance ou renouveler ou solder à échéance l'emprunt pour lequel ce fonds d'amortissement a été constitué ou pour consolider tout emprunt temporaire effectué aux fins de ce rachat, renouvellement ou paiement ou pour consolider tout renouvellement d'un tel emprunt temporaire.

Placement

Les contributions à ces fonds d'amortissement et les revenus qu'ils produisent doivent être placés ou déposés par le ministre, qui en fait rapport au gouvernement.

1970, c. 17, a. 63.

Monnaie et conditions

64. Tout emprunt du gouvernement, quelles que soient la ou les dispositions législatives qui l'autorisent, peut être effectué et les obligations ou autres valeurs émises relativement à cet emprunt, faites

payables en telle monnaie et sujettes à telles conditions que le gouvernement détermine. Nonobstant l'article 8, tout document relatif à cet emprunt peut être signé, au nom du gouvernement, par toute personne désignée par le gouvernement.

Valeur

Chaque fois qu'une loi de la Législature autorisant le gouvernement à effectuer un emprunt en limite le montant, celui-ci est réputé être la valeur nominale des obligations ou autres valeurs émises relativement à cet emprunt, sans égard à toute prime qui peut être payable lors du remboursement, ni au fait que ces obligations ou autres valeurs peuvent être vendues à prime ou à escompte; et une telle loi est réputée autoriser l'emprunt tant en monnaie des États-Unis qu'en monnaie du Canada, nonobstant la différence de valeur qui peut exister entre elles lors de l'emprunt ou après qu'il a été effectué.

1970, c. 17, a. 64.

Taux d'intérêt

65. Lorsque le gouvernement effectue un emprunt en vertu d'une disposition législative qui limite le taux de l'intérêt payable sur cet emprunt, le gouvernement peut, nonobstant une telle disposition législative, déterminer à l'égard de cet emprunt un taux d'intérêt excédant cette limite, s'il le juge nécessaire en raison des conditions du marché financier.

1970, c. 17, a. 65.

Fonds consolidé

66. Le fonds consolidé du revenu est grevé des emprunts qui peuvent être effectués en vertu de la présente section, des intérêts et frais sur ces emprunts ainsi que des fonds d'amortissement créés pour leur extinction.

Application des articles 47 et 48

Les articles 47 et 48 ne s'appliquent pas aux emprunts du gouvernement quelle que soit l'autorisation législative en vertu de laquelle ils sont effectués. Ils ne s'appliquent pas non plus aux contrats comportant l'obligation pour Sa Majesté de payer une somme d'argent lorsque, d'après une disposition législative expresse, cette somme doit être prise à même le fonds consolidé du revenu.

1970, c. 17, a. 66; 1976, c. 13, a. 1.

Immatriculation des bons ou obligations

67. Le gouvernement peut pourvoir à l'immatriculation tant du principal que des intérêts, en la manière et suivant les termes et conditions qu'il détermine, des bons ou obligations émis pour un emprunt effectué par le gouvernement après le 20 février 1956, en vertu de quelque autorisation générale ou spéciale.

1970, c. 17, a. 67.

Règlements sur les bons ou obligations

68. Le gouvernement peut adopter des règlements pourvoyant:

a) au transfert, à la transmission, à l'échange et au rachat de tout bon ou obligation;

b) au remplacement de bons ou obligations endommagés, perdus, volés ou détruits, au versement d'intérêts ou de capital à leurs détenteurs et aux garanties qu'ils doivent fournir;

c) à la correction d'erreurs relatives à l'immatriculation de bons ou obligations.

1970, c. 17, a. 68.

Obligations rachetées

69. Le sous-ministre des finances et le vérificateur général examinent et annulent, sous la surveillance du ministre, les obligations du Québec, les bons du trésor et les autres effets se rattachant à la dette publique qui sont rachetés de temps à autre.

1970, c. 17, a. 69.

SECTION VIII

COMPTES PUBLICS

Délai et préparation

70. Les comptes publics sont préparés au ministère des finances aussitôt que possible après l'expiration de chaque année financière, dans la forme prescrite par le ministre.

Monnaie

Ils sont préparés dans la monnaie du Canada.

1970, c. 17, a. 70.

Contenu

71. Les comptes publics contiennent:

a) un état, certifié par le vérificateur général, de l'actif et du passif ainsi que des revenus et dépenses du Québec au cours de l'année financière;

b) la situation du fonds consolidé du revenu ainsi que des dépôts et fonds spéciaux qu'administre le gouvernement;

c) un rapport des opérations financières faites pendant l'année;

d) un état des crédits permanents et annuels et des mandats spéciaux pour l'année ainsi que des sommes dépensées à l'égard de chaque crédit et de chaque mandat spécial ; et

e) les autres renseignements nécessaires pour expliquer la situation financière du Québec.

1970, c. 17, a. 71.

Dépôt à l'Assemblée nationale

72. Le ministre présente les comptes publics à l'Assemblée nationale au plus tard le 31 décembre suivant la fin de l'année financière

ou, si la Législature ne siège pas, au plus tard le quinzième jour au cours duquel elle siège par la suite.

1970, c. 17, a. 72.

SECTION IX

VÉRIFICATION DES COMPTES

§1. — *Vérificateur général*

Nomination.

73. L'Assemblée nationale nomme, sur proposition du premier ministre, une personne appelée «Vérificateur général» et fixe son traitement.

Approbation.

Une telle nomination doit, pour être valide, avoir été approuvée par les deux tiers des membres de l'Assemblée nationale.

Démission.

Le vérificateur général peut en tout temps démissionner en donnant avis par écrit au président de l'Assemblée nationale.

Destitution.

Il ne peut être destitué que par une résolution approuvée par les deux tiers de ses membres.

Mandat.

La durée du mandat du vérificateur général est de dix ans; nonobstant l'expiration de son mandat, il demeure en fonction jusqu'à ce qu'il ait été nommé de nouveau ou remplacé.

1970, c. 17, a. 73.

Fonctionnaire de l'Assemblée. Vérificateur général et autres fonctionnaires.

74. Le vérificateur général relève de l'Assemblée nationale.

Il en est de même du vérificateur général adjoint ainsi que des autres fonctionnaires et employés du vérificateur général; ceux-ci sont nommés et rémunérés conformément à la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3).

Pouvoirs.

Le vérificateur général exerce, à l'égard de ces fonctionnaires et employés, les pouvoirs que ladite Loi sur la fonction publique attribue au sous-chef d'un ministère.

1970, c. 17, a. 74.

Accès aux dossiers.

75. Le vérificateur général a droit de prendre communication des dossiers, documents et registres concernant les comptes de chaque ministère ainsi que de chaque organisme dont il est, en vertu de la loi, chargé de vérifier les comptes.

Renseignements.

Il a aussi droit d'exiger de tout membre de la fonction publique ainsi que de tout fonctionnaire ou employé d'un organisme visé au premier alinéa les renseignements, rapports et explications qu'il juge nécessaires pour le fidèle accomplissement de ses fonctions.

1970, c. 17, a. 75.

Discrétion et serment

76. Le vérificateur général doit exiger que chacun de ses fonctionnaires ou employés chargé d'examiner les dossiers, documents ou registres d'un ministère ou organisme, dont il est, en vertu de la loi, chargé de vérifier les comptes observe les règles de discrétion applicables aux fonctionnaires et employés de ce ministère ou organisme et prête le serment ou fasse l'affirmation de discrétion prévu à l'annexe B de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3).

1970, c. 17, a. 76.

§2 — *Vérification et rapports*

Devoirs du vérificateur général

77. Le vérificateur général doit vérifier les comptes relatifs au fonds consolidé du revenu. Il doit indiquer si, à son avis,

a) les comptes ont été tenus d'une manière fidèle et convenable;

b) on a pertinemment rendu compte de tous deniers publics, et si les règles et procédures appliquées sont suffisantes pour assurer un contrôle efficace de la cotisation, de la perception et de la répartition régulière du revenu;

c) les sommes d'argent ont été dépensées pour les fins auxquelles la Législature les avait affectées, et les dépenses faites de la façon autorisée.

1970, c. 17, a. 77.

Rapport au ministre

78. Le vérificateur général doit, chaque année, remettre au ministre le résultat de sa vérification et indiquer toute irrégularité qu'il a constatée et qui, d'après lui, mérite d'être signalée.

1970, c. 17, a. 78.

Dépôt à l'Assemblée nationale

79. Le ministre soumet le rapport du vérificateur général à l'Assemblée nationale au plus tard le 31 décembre suivant la fin de l'année financière ou, si la Législature ne siège pas, au plus tard le quinzième jour au cours duquel elle siège par la suite.

1970, c. 17, a. 79.

Immunité

80. Aucune action civile ne peut être intentée en raison ou en conséquence de la publication d'un rapport du vérificateur général en vertu de la présente loi ou de la publication, faite de bonne foi, d'un extrait ou d'un résumé d'un tel rapport.

1970, c. 17, a. 80.

Enquêtes et rapports

81. Le vérificateur général doit faire enquête et rapport, chaque

fois que le gouvernement ou le Conseil du trésor lui en fait la demande, sur toute matière qui est de la compétence du vérificateur général.

1970, c. 17, a. 81.

Vérification

82. Un fonctionnaire nommé par le Conseil du trésor doit vérifier les comptes relatifs au vérificateur général et les certifier à l'Assemblée nationale d'après le résultat de cet examen.

1970, c. 17, a. 82.

§3. — *Comptes rendus par les institutions subventionnées*

Rapport financier.

83. Chaque établissement, institution ou association qui reçoit une subvention du gouvernement doit, chaque année, dans les quatre mois qui suivent la clôture de son année financière transmettre au Conseil du trésor un rapport financier vérifié par un comptable public et comprenant son bilan, son compte de revenus et dépenses ainsi qu'un état détaillé de l'utilisation de la subvention.

Examen des registres.

Chaque établissement, institution ou association visé à l'alinéa précédent est tenu de permettre au vérificateur général ou à toute personne autorisée par lui d'y avoir accès, d'examiner les registres, les dossiers et les comptes relatifs à l'utilisation de toute subvention du gouvernement, d'en prendre note ou copie et d'interroger sous serment toute personne à ce sujet.

1970, c. 17, a. 83.

Réglementation.

84. Le Conseil du trésor peut, par règlement publié dans la *Gazette officielle du Québec*:

a) dispenser, en raison du montant de la subvention ou dans des cas particuliers, certaines catégories d'établissements, d'institutions ou d'associations de l'obligation de transmettre le rapport visé à l'article 83;

b) décréter qu'un rapport produit en vertu d'autres dispositions tient lieu de celui qui est requis par l'article 83;

c) prescrire à quels ministères les rapports visés à l'article 83 doivent être remis pour être transmis au Conseil du trésor.

1970, c. 17, a. 84.

Infraction et peine.

85. Quiconque omet de se conformer à l'article 83 ou à un règlement fait en vertu de l'article 84 est coupable d'une infraction et passible, sur poursuite sommaire, d'une amende de cent dollars.

Infraction et peine.

Tout administrateur ou fonctionnaire d'un établissement ou d'une

institution ou association qui participe à l'infraction visée au présent article est coupable de cette infraction et passible de la même peine.

1970, c. 17, a. 85.

SECTION X

DISPOSITIONS FINALES

Application de la loi

86. Le ministre des finances est chargé de l'application de la présente loi.

1970, c. 17, a. 105.

ANNEXE ABROGATIVE

Conformément à l'article 17 de la Loi sur la refonte des lois (chapitre R-3), le chapitre 17 des lois annuelles de 1971, tel qu'en vigueur au 31 décembre 1977, à l'exception des articles 101 à 104 et 106, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du chapitre A-6 des Lois refondues.

© Éditeur officiel du Québec, 1978

2. Loi sur la Fonction publique (Loi 50)

articles 9, 72, 128

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

TRENTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

TROISIÈME SESSION

Projet de loi n° 50

Loi sur la fonction publique

Première lecture le 30 mai 1978
Deuxième lecture le 9 juin 1978
Troisième lecture le 22 juin 1978
Sanctionné le 23 juin 1978

L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC

1978

Projet de loi n° 50

Loi sur la fonction publique

SA MAJESTÉ, de l'avis et du consentement de l'Assemblée nationale du Québec, décrète ce qui suit:

CHAPITRE I

INTERPRÉTATION

1. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

a) «Commission»: la Commission de la fonction publique instituée par l'article 19;

b) «convention collective»: une convention collective au sens du Code du travail (Statuts refondus, 1964, chapitre 141);

c) «dirigeant d'organisme»: la personne à qui la loi confie, à l'égard de son personnel ou du personnel d'un organisme, les pouvoirs d'un dirigeant d'organisme ou, à défaut, la personne exerçant dans l'organisme la plus haute autorité;

d) «fonctionnaire»: un membre du personnel de la fonction publique autre qu'un sous-ministre;

e) «ministre titulaire»: le ministre qui dirige un ministère, un ministre d'état, un ministre délégué, ainsi que le président de l'Assemblée nationale;

f) «Office»: l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique institué par l'article 41;

g) «organisme»: un organisme dont la loi ordonne que les fonctionnaires soient nommés et rémunérés suivant la présente loi;

h) «sous-ministre»:

i. le secrétaire général du Conseil exécutif;

ii. le secrétaire général de l'Assemblée nationale;

iii. le chef du cabinet du Premier ministre;
iv. le secrétaire du Conseil du trésor;
v. le sous-ministre de chaque ministère;
vi. les sous-ministres associés du ministère de l'éducation;
vii. les secrétaires généraux associés du Conseil exécutif qui ont par leur acte de nomination le rang et les privilèges d'un sous-ministre.

CHAPITRE II

LE MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

2. Le ministre de la fonction publique, désigné dans le présent chapitre sous le nom de «ministre», est chargé de la direction et de l'administration du ministère de la fonction publique.

3. Le ministre a la responsabilité générale de la gestion du personnel de la fonction publique.

4. Aux fins de l'article 3 et sous réserve des articles 50 et 116, le ministre est chargé de faire des règlements sur l'évaluation, le classement, la promotion, l'affectation, la mutation ou le reclassement du personnel de la fonction publique, sur la rétrogradation ou la révocation de ce personnel pour insuffisance professionnelle, ainsi que sur les autres matières reliées à la gestion du personnel dont celles visées dans les articles 10, 60, 61, 63, 66, 70, 75, 90, 91 et 93.

5. Un règlement du ministre adopté en vertu de l'article 4 ou d'une autre disposition de la présente loi est soumis à l'approbation du Conseil du trésor.

Un tel règlement entre en vigueur à la date de sa publication dans la *Gazette officielle du Québec* ou à une date ultérieure qui y est fixée.

6. Le ministre procède à la détermination du niveau des emplois de la fonction publique en relation avec la classification, à l'exception de ceux des fonctionnaires des cadres supérieurs.

7. Le ministre peut déléguer la responsabilité qui lui incombe en vertu de l'article 6 à un sous-ministre ou à un dirigeant d'organisme et indiquer dans l'acte de délégation que ces derniers peuvent en sous-déléguer l'exercice à un fonctionnaire que le ministre désigne.

Le ministre peut, en tout temps, révoquer une délégation.

8. Le ministre est en outre chargé:

a) d'élaborer et d'appliquer une politique de développement des ressources humaines et, notamment, d'établir et d'administrer des programmes de perfectionnement;

b) d'élaborer et de proposer au gouvernement des mesures visant à accroître l'efficacité du personnel de la fonction publique, de coordonner l'exécution de ces mesures sous la direction du gouvernement et d'en surveiller l'application;

c) de conseiller le gouvernement, ses ministères ou ses organismes en matière d'organisation administrative;

d) de coordonner les recherches, les études, les enquêtes et les inventaires effectués par d'autres ministères ou organismes ou pour leur compte en matière de gestion du personnel;

e) d'exécuter des recherches, des études, des enquêtes et des inventaires quant à l'efficacité du personnel de la fonction publique;

f) de développer et de maintenir un système intégré d'information de gestion du personnel;

g) de s'acquitter des autres devoirs que lui assigne la présente loi ou le gouvernement.

9. Le ministre est aussi chargé, dans le cadre des mandats qu'il reçoit du Conseil du trésor, de négocier les conventions collectives avec les associations accréditées de salariés de la fonction publique.

Il signe ces conventions collectives avec l'autorisation du gouvernement; il en surveille l'application et en coordonne l'interprétation.

10. Lorsqu'il n'existe aucun recours auprès de la Commission en faveur de fonctionnaires qui ne sont pas régis par une convention collective, le ministre adopte un règlement pour prévoir, sur les matières qu'il détermine, l'appel d'une décision rendue et édicter les règles de procédure qui doivent être suivies lors de cet appel.

Un comité d'appel formé d'au moins un et d'au plus trois membres nommés par le ministre entend et décide d'un appel visé dans le premier alinéa.

Les articles 34 à 37 s'appliquent, en les adaptant, au comité et à un membre d'un comité.

11. Le gouvernement nomme un sous-ministre de la fonction publique désigné aux articles 12 et 15 sous le nom de «sous-ministre».

d'une telle manoeuvre, elle doit être destituée en la manière prévue par la présente loi.

De même, si à l'occasion d'un concours, un membre du personnel de la fonction publique commet une manoeuvre frauduleuse, il doit être destitué qu'il soit ou non candidat.

SECTION II

NOMINATIONS, PROMOTIONS ET STAGES

72. Les membres du personnel de la fonction publique sont nommés et promus comme suit:

a) les sous-ministres, les secrétaires généraux associés du Conseil exécutif, les secrétaires adjoints du Conseil du trésor et les sous-ministres associés ou adjoints sont nommés ou promus par le gouvernement, sur la recommandation du premier ministre;

b) les autres fonctionnaires des ministères ou des organismes sont nommés ou promus par le ministre titulaire ou par le ministre responsable de l'organisme qui peuvent, par un écrit, déléguer leur pouvoir au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme ou à un fonctionnaire qu'ils désignent.

73. Les articles 67 à 70 ne s'appliquent pas à une personne visée dans le paragraphe *a* de l'article 72.

74. Un fonctionnaire obtient le statut de fonctionnaire permanent par un écrit du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme dont il relève; le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peuvent déléguer ce pouvoir à un fonctionnaire de leur ministère ou organisme.

Aucun fonctionnaire n'obtient le statut de fonctionnaire permanent, à moins qu'il n'ait été employé à titre temporaire dans la fonction publique de façon continue pendant une période d'au moins six mois.

75. Le ministre de la fonction publique peut, par règlement,

a) fixer les classes d'emploi pour lesquelles une période continue à titre temporaire de plus de six mois est requise avant l'octroi du statut de fonctionnaire permanent;

b) indiquer les classes d'emploi à l'égard desquelles un stage probatoire est requis lors d'une promotion et fixer la durée d'un tel stage.

76. Aucune nomination à titre temporaire ne peut être faite pour plus de six mois ou pour une durée dépassant la période fixée par un règlement visé dans l'article 75.

Le tribunal du travail décide de tout litige sur l'exclusion ou l'inclusion effective d'un membre du personnel de la fonction publique dans chacun de ces groupes et il a le pouvoir de révoquer l'accréditation et d'en accorder une nouvelle aux conditions prévues par le Code du travail.

113. Du consentement de la majorité des salariés membres ou admis à l'étude d'une profession visée dans le paragraphe *b* de l'article 110, l'accréditation peut être accordée à une association représentant plus d'un de ces groupes et, du consentement de la majorité absolue du groupe visé dans le paragraphe *c* du même article, l'accréditation peut être accordée à une telle association pour ce groupe avec les autres qu'elle représente.

114. Le droit d'affiliation est reconnu à une association de salariés visée dans la présente loi, mais une association de salariés visés dans le paragraphe *d* de l'article 110 ne peut s'affilier qu'à une association regroupant exclusivement des salariés exerçant des fonctions d'agents de la paix.

115. La grève est interdite au groupe de salariés visés dans le paragraphe *d* de l'article 110.

La grève est aussi interdite à tout autre groupe, à moins que les services essentiels et la façon de les maintenir ne soient déterminés par une entente préalable entre les parties ou par une décision du tribunal du travail.

116. Les fonctionnaires sont régis par les dispositions de la convention collective qui leur sont applicables ou, à défaut de telles dispositions dans une telle convention collective, par les dispositions de la présente loi. Toutefois, aucune disposition d'une convention collective ne peut restreindre les pouvoirs de l'Office ou de la Commission; elle ne peut non plus restreindre les pouvoirs du ministre de la fonction publique ou du Conseil du trésor à l'égard de l'une ou l'autre des matières suivantes:

a) la nomination des candidats à la fonction publique ou la promotion des fonctionnaires;

b) la classification des emplois, y compris la définition des conditions d'admission et la détermination du niveau des emplois en relation avec la classification;

c) l'attribution du statut de fonctionnaire permanent et la détermination de la durée de la période d'emploi à titre temporaire ou du stage probatoire lors de la promotion;

d) l'établissement de normes d'éthique et de discipline dans la fonction publique;

e) l'établissement des plans d'organisation et la détermination et la répartition des effectifs.

ce document suivant le premier alinéa de l'article 11, est authentique et a la même valeur que l'original.»

127. La présente loi remplace la Loi de la fonction publique (1965, 1re session, chapitre 14). Elle remplace également la Loi du ministère de la fonction publique (1969, chapitre 14).

128. L'article 22 de la Loi de l'administration financière (1970, chapitre 17) est remplacé par le suivant:

«**22.** Le Conseil du trésor approuve les règlements adoptés en vertu de la Loi sur la fonction publique (1978, chapitre *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 50*) par le ministre de la fonction publique et par l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique; il exerce aussi les autres pouvoirs qui lui sont conférés par ladite loi.

Le Conseil du trésor exerce les pouvoirs du lieutenant-gouverneur en conseil en tout ce qui concerne l'approbation des plans d'organisation des organismes du gouvernement autres que ceux visés à la Loi sur la fonction publique, les effectifs requis pour la gestion de ces organismes, et, sous réserve de la Loi sur la fonction publique, l'élaboration et l'application de la politique administrative générale à suivre dans la fonction publique ainsi que les conditions de travail du personnel des ministères et organismes du gouvernement.

Il exerce aussi les pouvoirs qui sont conférés au lieutenant-gouverneur en conseil en vertu du Régime de retraite des fonctionnaires (Statuts refondus, 1964, chapitre 14) et du Régime de retraite des enseignants (1965, 1re session, chapitre 68), sauf en ce qui a trait à l'approbation ou à l'autorisation d'accords ou d'ententes et à la retraite des sous-ministres.»

129. L'article 3 de la Loi de la qualité de l'environnement (1972, chapitre 49) est modifié par le remplacement du deuxième alinéa, par les suivants:

«Sous réserve du premier alinéa, le directeur adjoint ainsi que les autres fonctionnaires et employés nécessaires à la bonne administration des services de protection de l'environnement, sont nommés et rémunérés suivant la Loi sur la fonction publique (1978, chapitre *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 50*).

Le directeur exerce, à l'égard de ces fonctionnaires et employés, les pouvoirs que la Loi sur la fonction publique (1978, chapitre *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 50*) attribue au sous-ministre.»

3. Loi sur l'exécutif

Chapitre E-18

LOI SUR L'EXÉCUTIF

SECTION I
DES POUVOIRS DU LIEUTENANT-GOUVERNEUR

Pouvoirs du lieutenant-gouverneur.

1. Dans les matières qui sont de la compétence de la Législature, tous les pouvoirs, attributions et fonctions qui, relativement à ces matières, étaient conférés aux gouverneurs ou lieutenants-gouverneurs des diverses provinces formant actuellement partie de la Puissance du Canada, ou de chacune de ces provinces, ou étaient exercés par eux, d'après leurs commissions, instructions ou autrement, lors de l'adoption ou avant l'adoption de l'Acte d'Union, sont (en tant que cette Législature a le pouvoir d'agir ainsi) conférés au lieutenant-gouverneur ou administrateur du Québec, et exercés par lui, au nom de Sa Majesté ou autrement, selon l'exigence du cas; le tout soumis toujours à la prérogative royale comme auparavant.

S. R. 1964, c. 9, a. 1.

Droit de grâce.

2. L'article 1 est censé inclure le droit de commutation et de pardon des sentences prononcées pour contraventions aux lois du Québec, et des infractions tombant sous l'autorité législative du Québec.

S. R. 1964, c. 9, a. 2.

SECTION II
DU CONSEIL EXÉCUTIF

Composition du Conseil exécutif.

3. Le Conseil exécutif du Québec est composé des personnes que le lieutenant-gouverneur juge à propos de nommer.

S. R. 1964, c. 9, a. 3.

Porte-feuilles.

4. Le lieutenant-gouverneur peut nommer, sous le grand sceau du Québec, au nombre des membres qui composent le Conseil exécutif, les fonctionnaires suivants qui restent en office durant bon plaisir, savoir:

1° Un premier ministre qui est, de droit, président du conseil;
2° Des ministres d'État;
3° Un ministre chargé de l'administration de la justice, désigné sous le nom de ministre de la justice;
4° Un ministre des affaires intergouvernementales;
5° Un ministre des affaires culturelles;
6° Un ministre des finances;
7° Un ministre du revenu;
8° Un ministre des richesses naturelles;
9° Un ministre des terres et forêts;
10° Un ministre de l'agriculture;
11° Un ministre des travaux publics et de l'approvisionnement;
12° Un ministre du travail et de la main-d'oeuvre;
13° Un ministre des affaires sociales;
14° Un ministre des affaires municipales;
15° Un ministre du tourisme, de la chasse et de la pêche;
16° Un ministre de l'industrie et du commerce;
17° Un ministre des transports;
18° Un ministre de l'éducation;
19° Un ministre des consommateurs, coopératives et institutions financières;
20° Un ministre de l'immigration;
21° Un ministre de la fonction publique;
22° Un ministre des communications;
23° Des ministres délégués.

Autres ministres.

Le gouvernement peut aussi nommer ministre, de la même manière, au nombre des membres qui composent le Conseil exécutif, tout autre fonctionnaire qu'il désigne en vue de l'application du deuxième alinéa de l'article 9, un tel fonctionnaire reste en office durant bon plaisir.

S. R. 1964, c. 9, a. 4; 1965 (1re sess.), c. 16, a. 19; 1966-67, c. 23, a. 4; 1966-67, c. 72, a. 17; 1968, c. 43, a. 17; 1968, c. 68, a. 18; 1969, c. 14, a. 13; 1969, c. 65, a. 13; 1969, c. 26, a. 7; 1970, c. 42, a. 12; 1971, c. 10, a. 1; 1972, c. 54, a. 13; 1973, c. 27, a. 13; 1973, c. 22, a. 23; 1975, c. 76, a. 9; 1976, c. 7, a. 1.

Solliciteur général.

8. Le gouvernement peut nommer un membre du Conseil exécutif, qui exerce la profession d'avocat depuis au moins quinze ans, pour remplir les fonctions de solliciteur général du Québec.

Fonctions.

Le solliciteur général a pour fonctions d'agir comme procureur et conseil et de plaider devant les tribunaux, à la demande du procureur général, dans toute affaire légale ou instance judiciaire dont la conduite relève du procureur général.

Devoirs.

Il remplit toutes autres fonctions et devoirs de nature légale ou juridique que lui assigne le gouvernement.

Privilèges et prérogatives

Le solliciteur général jouit des mêmes privilèges et prérogatives qu'un ministre nommé en vertu de l'article 4.

S. R. 1964, c. 9, a. 5.

Président du Conseil exécutif

6. Le membre du Conseil exécutif qui occupe le poste reconnu de premier ministre est de droit président du Conseil exécutif.

S. R. 1964, c. 9, a. 6; 1965 (1re sess.), c. 11, a. 18; 1971, c. 10, a. 2; 1974, c. 7, a. 14.

Indemnité additionnelle

premier ministre

membre du Conseil exécutif

autre membre du Conseil exécutif

7. En outre des indemnités, allocations et autres sommes et bénéfices auxquels il a droit suivant la Loi sur la Législature (chapitre L-1),

a) le premier ministre reçoit une indemnité annuelle égale au produit de l'indemnité visée à l'article 70 de la Loi sur la Législature par 1.50;

b) chaque membre du Conseil exécutif mentionné au premier alinéa de l'article 4 et à l'article 5 reçoit une indemnité annuelle égale au produit de l'indemnité visée à l'article 70 de la Loi sur la Législature par 1.10;

c) chaque autre membre du Conseil exécutif reçoit une indemnité annuelle égale au produit de l'indemnité visée à l'article 70 de la Loi sur la Législature par 1.00.

Allocations pour déplacements

Le gouvernement peut faire des règlements pour le paiement, aux membres du Conseil exécutif, d'allocations pour déplacements et pour le remboursement de frais de voyages.

Frais de représentation

Si le premier ministre occupe en même temps une des charges énumérées dans l'article 4, il n'a droit à aucune autre indemnité et allocation pour frais de représentation que celles attachées à la fonction de premier ministre.

1974, c. 7, a. 14.

Sommes requises

8. Les sommes visées à l'article 7 et à l'article 39 de la Loi sur la Législature sont payées à même le fonds consolidé du revenu.

1974, c. 7, a. 14.

Définition des devoirs et modification de nom des ministères

9. Le gouvernement peut définir les devoirs qui doivent être remplis par tout membre du Conseil exécutif et modifier le nom sous lequel un ministre ou un ministère est désigné.

Transfert de services

Il peut aussi transférer un ou plusieurs services d'un ministère du contrôle d'un ministre au contrôle d'un autre ministre, confier une partie des fonctions d'un ministre à un autre ministre ou permettre à un ministre d'exercer une partie des fonctions d'un autre ministre sous la direction de ce dernier. Le ministre à qui sont ainsi attribués

des services ou des fonctions a les mêmes pouvoirs et remplit les mêmes devoirs, relativement à ces services ou fonctions, que le ministre qui en avait précédemment le contrôle ou la responsabilité ou que le ministre sous la direction duquel il agit, selon le cas.

Publication

Tout arrêté en conseil pris en vertu des dispositions du présent article a son effet à compter de sa date et est ensuite publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

S. R. 1964, c. 9, a. 7; 1968, c. 23, a. 8; 1971, c. 10, a. 3.

Secrétaire général

10. Le Conseil exécutif est assisté, dans l'exécution de ses fonctions, d'un fonctionnaire désigné sous le titre de secrétaire général.

Pouvoirs

Le secrétaire général du Conseil exécutif exerce, à l'égard des fonctionnaires et employés du secrétariat qu'il dirige, les pouvoirs que la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3) attribue au sous-chef d'un ministère. Il peut, par écrit, aux conditions, dans la mesure et pour la période indiquées par lui, déléguer ou sous-déléguer tout ou partie des responsabilités qui lui incombent par application du présent article.

Rang de sous-ministre à un secrétaire général associé

Le gouvernement peut conférer à tout secrétaire général associé du Conseil exécutif le rang et les privilèges de sous-ministre, sans que le titulaire cesse pour autant d'exercer ses fonctions sous l'autorité du secrétaire général du Conseil exécutif.

1968, c. 12, a. 1; 1976, c. 7, a. 2; 1977, c. 14, a. 3.

Ministre par intérim

11. 1. Les pouvoirs, devoirs et attributions des fonctionnaires qui forment partie du Conseil exécutif, ainsi que ceux du premier ministre, peuvent être conférés temporairement, par arrêté en conseil, en tout ou en partie, à tout membre du conseil nommé en vertu de l'article 3; pourvu que tel membre du Conseil exécutif soit ou devienne membre de l'Assemblée nationale.

Vice-président du Conseil

2. Tout membre du Conseil exécutif peut être nommé, par arrêté en conseil, vice-président du Conseil exécutif et chargé, à ce titre, d'exercer les fonctions et pouvoirs du président du conseil lorsque ce dernier est absent de la capitale.

Gratuité

3. Le membre du Conseil exécutif doit exercer sans rémunération les fonctions qu'il est ainsi chargé de remplir.

Quorum

4. Le gouvernement a et a toujours eu le droit de fixer le quorum du Conseil exécutif.

S. R. 1964, c. 9, a. 8; 1968, c. 9, a. 67.

SECTION III

DES DIRECTORATS DE COMPAGNIES OU CORPORATIONS

Incompatibilité

12. Nonobstant toute loi à ce contraire, aucun membre du Conseil exécutif du Québec ne peut être directeur ou administrateur d'une corporation d'un caractère commercial, industriel ou financier, si la dite corporation fait affaires avec le gouvernement du Québec, directement ou indirectement ou encore verse ou peut être appelée à verser des impôts en vertu de la Loi sur les impôts (chapitre I-3).

S. R. 1964, c. 9, a. 9; 1972, c. 24, a. 2.

Contraventions

13. Toute personne qui enfreint les dispositions de la présente section est *ipso facto*, et demeure, pendant deux ans, inhabile à faire partie du Conseil exécutif du Québec et ne peut être élue comme député à l'Assemblée nationale et ne peut siéger en cette qualité; en outre, cette personne est passible, tant que dure la contravention, d'une amende quotidienne d'au moins cent dollars et d'au plus cinq cents dollars, et, dans le cas de condamnation, le tribunal doit, par le jugement final, étendre à cinq ans l'inhabilité ci-dessus décrétée.

S. R. 1964, c. 9, a. 10; 1968, c. 9, a. 68.

Poursuites

14. Toute poursuite en vertu de la présente section constitue une matière qui doit être instruite et jugée d'urgence et elle est instituée par action devant la Cour supérieure en la manière ordinaire prescrite par le Code de procédure civile.

S. R. 1964, c. 9, a. 11; 1965 (1re sess.), c. 80, a. 1.

Interlocutoires

15. Nonobstant toute loi à ce contraire, les jugements interlocutoires rendus en cours d'instance en vertu de la présente section ne sont pas sujets à appel; la partie peut, cependant, exciper de ces jugements qui peuvent alors être revisés en même temps que le jugement final si ce dernier est porté en appel.

S. R. 1964, c. 9, a. 12.

Appels. Priorité

16. Il y a appel du jugement final à la Cour d'appel.

Cet appel, qui doit être interjeté dans les huit jours de la date du jugement, a priorité sur les autres et doit être entendu, lors de la première session de la cour qui suit l'inscription, si la chose est possible, ou, au plus tard, lors de la deuxième session.

Jugement final

Le jugement de la Cour d'appel est final.

S. R. 1964, c. 9, a. 13; 1974, c. 11, a. 2.

SECTION IV

DES ENTENTES AVEC D'AUTRES GOUVERNEMENTS ET DES CORPORATIONS MUNICIPALES

Ententes autorisées

17. Le gouvernement peut autoriser le ministre des affaires sociales à conclure, avec d'autres gouvernements et aussi avec des corporations municipales, les ententes qu'il juge conformes aux intérêts et aux droits constitutionnels du Québec, pour l'exécution, en collaboration, de tout projet visant à sauvegarder et améliorer la santé publique.

S. R. 1964, c. 9, a. 14; 1970, c. 42, a. 17.

Pouvoir des corporations municipales

18. Toute corporation municipale, quelle que soit la loi la régissant, qui est partie à une entente conclue en vertu de la présente section peut autoriser, par résolution de son conseil, les actes et dépenses nécessaires à l'exécution de cette entente.

S. R. 1964, c. 9, a. 15.

Avances

Remboursement

19. Le gouvernement du Québec est autorisé à effectuer, à titre d'avance, à même le fonds consolidé du revenu, le paiement partiel ou total de la part contributive de toute partie à une telle entente.

Les sommes ainsi avancées sont remboursables au fonds consolidé du revenu et y sont versées dès que le gouvernement les a perçues.

S. R. 1964, c. 9, a. 16.

ANNEXE ABROGATIVE

Conformément à l'article 17 de la Loi sur la refonte des lois (chapitre R-3), le chapitre 9 des Statuts refondus, 1964, tel qu'en vigueur au 31 décembre 1977, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du chapitre E-18 des Lois refondues.

© Éditeur officiel du Québec, 1978

4. Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Education, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux (Loi 55)

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

TRENTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

TROISIÈME SESSION

Projet de loi n° 55

Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux

Première lecture le 31 mai 1978

Deuxième lecture le 19 juin 1978

Troisième lecture le 23 juin 1978

Sanctionné le 23 juin 1978

L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC

1978

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi remplace la Loi sur les négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux.

Il a principalement pour objet de définir les rapports qui doivent être établis entre les parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux.

À cette fin, il prévoit la possibilité pour les associations de salariés de se former en groupements et il détermine les groupements d'établissements de services de santé et de services sociaux ainsi que les groupements de commissions scolaires et de collèges. Il précise en outre les responsabilités respectives des comités patronaux de négociations et du Conseil du trésor.

Le projet établit également les modalités du partage des matières négociables à l'échelle nationale et celles négociables à l'échelle locale ou régionale dans les secteurs de l'éducation et des affaires sociales. Il détermine de plus les mécanismes de coordination relatifs aux organismes gouvernementaux.

Enfin, il est prévu que la loi proposée ne s'appliquera pas aux conventions collectives qui expirent avant le 1er juillet 1978.

Projet de loi n° 55

Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux

SA MAJESTÉ, de l'avis et du consentement de l'Assemblée nationale du Québec, décrète ce qui suit:

CHAPITRE I

INTERPRÉTATION

1. Dans la présente loi, on entend par:

a) «associations de salariés»: une association de salariés comme l'entend le Code du travail (Statuts refondus, 1964, chapitre 141);

b) «collège»: un collège institué en vertu de la Loi des collèges d'enseignement général et professionnel (1966/1967, chapitre 71);

c) «commission scolaire»: une commission scolaire régionale, une commission scolaire centrale protestante, le Bureau métropolitain des écoles protestantes de Montréal, le Bureau des écoles protestantes de Québec métropolitain, la Commission des écoles catholiques de Québec, la Commission des écoles catholiques de Montréal, toute commission scolaire régie par la Loi de l'instruction publique (Statuts refondus, 1964, chapitre 235) et tout autre organisme similaire désigné par le gouvernement pour l'application de la présente loi;

d) «convention collective»: une convention collective comme l'entend le Code du travail, ou ce qui en tient lieu ou un contrat de travail comme l'entend la Loi concernant le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec (1968, chapitre 19);

e) «enseignant»: un instituteur comme l'entend la Loi de l'instruction publique ou un membre du personnel enseignant d'un collège;

f) «établissement»: un établissement public comme l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux (1971, chapitre 48), un établissement privé conventionné comme l'entend ladite loi, un établissement privé qui a conclu avec le ministre des affaires sociales un contrat prévu à l'article 183 de ladite loi et tout organisme qui fournit des services à un établissement conformément à ladite loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé, pour l'application de la présente loi, à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux;

g) «groupement d'associations de salariés»: toute union, fédération, corporation ou autre organisation à laquelle une association de salariés représentant des personnes visées par la présente loi adhère, appartient ou est affiliée;

h) «groupement de commissions scolaires» ou «groupement de collèges»: toute association, fédération ou autre organisation dont la majorité des commissions scolaires pour catholiques ou des commissions scolaires pour protestants ou des collèges font partie et qui est jugée représentative de ces commissions scolaires ou de ces collèges par le ministre de l'éducation, si elle n'est pas déjà ainsi reconnue par la loi;

i) «groupement d'établissements»: toute union, fédération, confédération ou autre organisation dont une majorité d'établissements d'une catégorie font partie et qui est jugée représentative de cette catégorie par le ministre des affaires sociales si elle n'est pas déjà ainsi reconnue par la loi;

j) «organisme gouvernemental»: un organisme visé dans l'annexe.

CHAPITRE II

LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET DES AFFAIRES SOCIALES

SECTION I

LE MODE DE NÉGOCIATION

2. Le présent chapitre s'applique à toute convention collective liant une association de salariés et une commission scolaire, un collège ou un établissement.

5

Les stipulations d'une telle convention collective sont négociables et agréées à l'échelle nationale ou à l'échelle locale ou régionale conformément aux dispositions qui suivent.

3. Les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale portent sur toutes les matières que contient la convention collective visée à l'article 2. Elles prévoient toutefois que certaines matières sont susceptibles de faire l'objet d'arrangements au sens de l'article 4 ou de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à l'article 5.

4. Les parties à une convention collective visée dans l'article 2 peuvent négocier et agréer à l'échelle locale ou régionale des arrangements relatifs à la mise en œuvre des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, dans la mesure où ces dernières y pourvoient.

5. Les parties à une convention collective visée dans l'article 2 peuvent négocier et agréer des stipulations à l'échelle locale ou régionale.

Les matières sur lesquelles portent ces négociations ainsi que le cadre de leur déroulement sont prévus dans des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre le deux cent soixante-dixième et le cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration de la convention collective. Les matières qui n'ont pas été ainsi définies à l'expiration de ce délai font l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale à moins que le gouvernement n'en décide autrement.

6. Aux fins de la négociation d'une convention collective liant une association de salariés et une commission scolaire ou un collège, les catégories suivantes du personnel forment des groupes distincts:

a) les enseignants;

b) le personnel professionnel non enseignant; et

c) le personnel de soutien.

SECTION II

LES AGENTS NÉGOCIATEURS

§ 1.—*La partie syndicale*

7. Une association de salariés faisant partie d'un groupement d'associations de salariés négocie et agrée, par l'entremise d'un agent-négociateur nommé par ce groupement, les stipulations visées dans l'article 3.

8. Une association de salariés qui ne fait pas partie d'un groupement d'associations de salariés négocie et agrée, par l'entremise d'un agent-négociateur qu'elle nomme, toutes les stipulations que contient la convention collective visée dans l'article 2.

9. Les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale par un groupement d'associations de salariés lient toute nouvelle association de salariés qui s'affilie à ce groupement durant la durée de la convention collective.

§ 2.—*La partie patronale*

10. Sont institués des comités patronaux de négociations dans le secteur de l'éducation et un comité patronal de négociations dans le secteur des affaires sociales.

11. Les comités patronaux ont pour fonction, sous l'autorité déléguée par le gouvernement au ministre de l'éducation ou au ministre des affaires sociales, de négocier et d'agréer les stipulations visées dans l'article 3.

À cette fin, ils élaborent les projets de propositions de négociations, requièrent du Conseil du trésor des mandats de négociations et, dans le cadre des mandats que ce dernier détermine, organisent, dirigent et coordonnent les négociations de la partie patronale avec les groupements d'associations de salariés ou, suivant le cas, avec les associations de salariés.

1. Les groupements de commissions scolaires et de collèges

12. Le groupement de commissions scolaires pour catholiques, le groupement de commissions scolaires pour protestants, le groupement de collèges et le ministre de l'éducation désignent leurs représentants au comité patronal de négociations institué pour les commissions scolaires pour catholiques, au comité patronal institué pour les commissions scolaires pour protestants et au comité patronal institué pour les collèges.

Ces représentants, dans chacun des comités, désignent un président et un vice-président dont l'un est choisi parmi les personnes désignées par le groupement des commissions scolaires ou de collèges en cause et l'autre parmi les personnes désignées par le ministre.

Ils conviennent en outre d'une entente sur les modalités de fonctionnement du comité et sur la détermination des matières à l'égard desquelles les représentants du groupement ou les représentants du ministre ont une voix prépondérante lors des délibérations du comité.

7

Cette entente prevoit en outre le mode de financement du comité, la durée du mandat des membres et, s'il y a lieu, leur rémunération ainsi que celle des agents du comité.

La signature du Président du Conseil du trésor confirme l'engagement du gouvernement à l'égard d'une telle entente.

13. Les stipulations négociées et agréées par les comités patronaux lient, selon le cas, toutes les commissions scolaires pour catholiques, toutes les commissions scolaires pour protestants ou tous les collèges.

14. Les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale sont signées par le ministre de l'éducation ainsi que par le président et le vice-président du comité patronal de négociations en cause.

2° Les groupements d'établissements

15. Les groupements d'établissements et le ministre des affaires sociales désignent leurs représentants au comité patronal de négociations pour le secteur des affaires sociales.

Ces représentants désignent un président et un vice-président du comité dont l'un est choisi parmi les personnes désignées par les groupements d'établissements et l'autre parmi les personnes désignées par le ministre.

Ils conviennent en outre d'une entente sur les modalités de fonctionnement du comité et sur la détermination des matières à l'égard desquelles les représentants des groupements ou les représentants du ministre ont une voix prépondérante lors des délibérations du comité.

Cette entente prévoit en outre le mode de financement du comité, la durée du mandat des membres et, s'il y a lieu, leur rémunération ainsi que celle des agents du comité.

La signature du Président du Conseil du trésor confirme l'engagement du gouvernement à l'égard d'une telle entente.

16. Les stipulations négociées et agréées par le comité patronal de négociations lient l'ensemble des établissements.

17. Les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale sont signées par le ministre des affaires sociales de même que par le président et le vice-président du comité patronal de négociations.

8

3. Le conseil du trésor

18. Conformément aux orientations déterminées par le gouvernement, le Conseil du trésor:

a) assure le suivi des négociations des stipulations visées dans l'article 3 et, à cette fin, peut déléguer un observateur aux séances de négociations;

b) autorise les mandats de négociation des comités patronaux dans les matières qu'il juge d'intérêt gouvernemental;

c) exerce, aux fins des négociations visées dans le paragraphe *a*, les autres pouvoirs que lui confère la loi.

19. Le Conseil du trésor invite le ministre de l'éducation ou, suivant le cas, le ministre des affaires sociales, à participer à ses délibérations lorsqu'elles portent sur les négociations visées dans l'article 3.

CHAPITRE III

LE SECTEUR DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

SECTION I

LA PARTIE SYNDICALE

20. Une association de salariés négocie et agrée, par l'entremise d'un agent-négociateur qu'elle nomme, toutes les stipulations d'une convention collective la liant à un organisme gouvernemental.

SECTION II

LA PARTIE PATRONALE

21. Avant d'entreprendre avec une association de salariés la négociation d'une convention collective, un organisme gouvernemental soumet au ministre responsable un projet établissant les paramètres généraux d'une politique de rémunération et de conditions de travail.

Le ministre soumet ce projet pour approbation au Conseil du trésor qui détermine en collaboration avec celui-ci et l'organisme les modalités selon lesquelles est assuré le suivi du déroulement des négociations.

22. La politique de rémunération et de conditions de travail approuvée avec ou sans modification par le Conseil du trésor et les modalités déterminées pour le suivi du déroulement des négociations lient l'organisme qui est tenu de s'y conformer.

23. Un organisme gouvernemental négocie, agrée et signe une convention collective dans le cadre défini en application des articles 21 et 22.

24. Le gouvernement peut retrancher de l'annexe un organisme qui y figure ou y ajouter tout autre organisme. Il peut également ajouter ou retrancher une filiale de tout organisme qu'il désigne.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

25. La présente loi ne s'applique pas aux négociations visant au renouvellement d'une convention collective liant une association de salariés et une commission scolaire, un collège, un établissement ou un organisme gouvernemental, si cette convention collective ou ce qui en tient lieu expire avant le 1er juillet 1978.

26. Sous réserve de l'article 25, la présente loi remplace la Loi sur les négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (1974, chapitre 8).

27. La présente loi entre en vigueur le jour de sa sanction.

ANNEXE

— La Commission des droits de la personne;
— Les commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre;
— La Commission des services juridiques;
— Les corporations d'aide juridique;
— Hydro-Québec;
— La Société des alcools du Québec;
— La Société des traversiers du Québec;
— La Sûreté du Québec.

5. Loi modifiant le Code du travail (Loi 59)

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

TRENTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

TROISIÈME SESSION

Projet de loi n° 59

Loi modifiant le Code du travail

Première lecture le 31 mai 1978
Deuxième lecture le 16 juin 1978
Troisième lecture le 22 juin 1978
Sanctionné le 23 juin 1978

L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC

1978

NOTES EXPLICATIVES

Le présent projet de loi modifie le Code du travail et abroge la Loi visant à assurer les services de santé et les services sociaux essentiels en cas de conflit de travail. Il prévoit des dispositions particulières s'appliquant aux secteurs public et parapublic. Elles ont principalement pour objets:

a) *de créer un conseil d'information sur les négociations chargé d'informer le public de l'état des négociations;*

b) *de prévoir, dans le secteur des affaires sociales, que les parties doivent négocier le nombre de salariés par catégorie de services à maintenir en cas de conflit, et qu'à défaut d'entente, l'association accréditée dépose une liste déterminant le nombre de salariés par catégorie de services maintenus par l'établissement en cas de conflit, laquelle prévaudra;*

c) *de créer un conseil sur le maintien des services de santé et des services sociaux en cas de conflit du travail, lequel sera chargé d'informer le public de la situation qui prévaut en matières d'ententes, de listes syndicales et de maintien des services essentiels lors d'un conflit du travail;*

d) *d'assujettir le droit à la grève et au lock-out à un avis préalable et d'exiger la conclusion de l'entente ou le dépôt de la liste prévue ci-dessus comme condition préalable à l'exercice du droit de grève;*

e) *de permettre au lieutenant-gouverneur en conseil, s'il est d'avis qu'une telle grève met en danger la santé ou la sécurité publique, d'en suspendre temporairement l'exercice;*

f) *d'interdire le droit au lock-out lorsque les services décrits dans les ententes ou les listes sont maintenus ou lorsque la décision du lieutenant-gouverneur en conseil de suspendre l'exercice du droit de grève est respectée;*

g) *de soustraire les secteurs public et parapublic à l'application de la section* LA *du chapitre IV du Code du travail, intitulée «De la première convention collective».*

Art. 1. *Le premier alinéa de l'article 32 se lit actuellement comme suit :*

32. Un commissaire du travail peut, au temps fixé au paragraphe c ou d de l'article 21, revoquer l'accreditation d'une association qui :

a) a cesse d'exister, ou

b) ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accreditée. »

Art. 2 *Cet article apporte à l'article 97a du Code des modifications de concordance pour tenir compte des articles 99j, 99k et 99l proposés par l'article 4. Ces articles traitent du droit à la grève et au lock-out dans les secteurs public et parapublic et, en particulier, du maintien des services dans le secteur des affaires sociales, en cas de conflit de travail.*

Projet de loi n° 59

Loi modifiant le Code du travail

SA MAJESTÉ, de l'avis et du consentement de l'Assemblé nationale du Québec, décrète ce qui suit:

1. L'article 32 du Code du travail (Statuts refondus, 1964, chapitre 141), modifié par l'article 19 du chapitre 47 et l'article 17 du chapitre 48 des lois de 1969 et remplacé par l'article 26 du chapitre 41 des lois de 1977, est de nouveau modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant:

-32. Un commissaire du travail peut, au temps fixé au paragraphe *c* ou *d* de l'article 21, et le cas échéant à l'article 99*c*, revoquer l'accréditation d'une association qui:

a) a cessé d'exister, ou

b) ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée. -

2. L'article 97*a* dudit code, édicté par l'article 53 du chapitre 41 des lois de 1977, est modifié:

a) par le remplacement dans les troisième et quatrième lignes du paragraphe *a*, après le mot -échéant-, des mots et chiffre -à l'article 99- par les mots et chiffres -aux articles 99, 99*k* et 99*l* - et par le remplacement dans les cinquième et sixième lignes, après les mots -le jour où-, des mots -l'avis de négociation a été donné ou est réputé l'avoir été- par les mots et chiffres -la phase des négociations commence en vertu des articles 41 ou 99*g* -;

b) par le remplacement dans la deuxième ligne du paragraphe *b*, après le mot -échéant-, des mots et chiffre -à l'article 99- par les mots et chiffres -aux articles 99, 99*k* et 99*l* - et par le remplacement des sous-paragraphes i et ii par les suivants:

-i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties et dans la mesure où elle y pourvoit;

Art. 3. *Cet article est de concordance avec le précédent. Il vise à adapter l'article 97b du Code aux modifications proposées à l'article 97a par l'article 2.*

Art. 4. *Cet article introduit un nouveau chapitre établissant des dispositions particulières applicables aux secteurs public et parapublic. Ces dispositions (articles 99a à 99j) sont entièrement de droit nouveau.*

«ii. qu'une liste n'ait été déposée suivant l'article 99*j* et dans la mesure où elle y pourvoit;

«iii. qu'une ordonnance ne soit rendue en vertu de l'article 99*k*; ou

«iv. qu'une décision du lieutenant-gouverneur en conseil ne soit rendue en vertu de l'article 99*l*;»;

c) par le remplacement dans les troisième et quatrième lignes du paragraphe *c*, après le mot «échéant», des mots et chiffre «à l'article 99» par les mots et chiffres «aux articles 99, 99*k* et 99*l*»;

d) par le remplacement dans la deuxième ligne du paragraphe *d*, après le mot «échéant», des mots et chiffre «à l'article 99» par les mots et chiffres «aux articles 99, 99*k* et 99*l*».

3. L'article 97*b* dudit code, édicté par l'article 53 du chapitre 41 des lois de 1977, est remplacé par le suivant:

«**97***b*. Au cas de violation par l'association accréditée ou les salariés qu'elle représente, d'une entente, d'une liste, d'une ordonnance ou d'une décision visée aux sous-paragraphes i, ii, iii ou iv du paragraphe *b* de l'article 97*a*, l'employeur est exempté de l'application de l'article 97*a* dans la mesure où cela est nécessaire pour assurer le respect de l'entente, de la liste, de l'ordonnance ou de la décision qui a été violée.»

4. Ledit code est modifié par l'insertion, après l'article 99, du chapitre, de l'intitulé et des articles suivants:

«CHAPITRE V A

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

«**99***a*. À l'exception de la section I A du chapitre IV, les dispositions du présent code s'appliquent aux relations du travail dans les secteurs public et parapublic, sauf dans la mesure où elles sont inconciliables avec celles du présent chapitre.

«**99***b*. Dans le présent chapitre, on entend par «secteurs public et parapublic»: le gouvernement, ses ministères et les organismes du gouvernement dont le personnel est nommé ou rémunéré suivant la Loi de la fonction publique, ainsi que les collèges, les commissions scolaires et les établissements visés dans la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (1978, chapitre *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 55*).

8

99*c*. Malgré le paragraphe *d* de l'article 21, l'accréditation peut être demandée à l'égard d'un groupe de salariés des secteurs public et parapublic entre le deux cent soixante-dixième et le deux cent quarantième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu.

Cette convention ou ce qui en tient lieu lie les parties pour toute sa durée malgré l'accréditation d'une nouvelle association de salariés. La nouvelle association est liée par cette convention comme si elle y était nommée et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'association précédente.

99*d*. Nulle association accréditée ayant conclu une convention collective, nul groupe de salariés régis par une telle convention ou ce qui en tient lieu, ne fera de démarches en vue de devenir membre d'une autre association ou de s'y affilier, sauf entre le deux cent soixante-dixième et le cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration de la convention collective ou de ce qui en tient lieu.

99*e*. 1. Un conseil d'information sur les négociations, chargé d'informer le public sur les enjeux de la négociation, les positions respectives des parties, les écarts séparant les parties et le déroulement de la négociation, est constitué par le juge en chef du tribunal avant le début de la phase des négociations.

2. Ce conseil doit faire rapport au public, au plus tard le trentième jour qui suit la date du dépôt des propositions patronales et à la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu. Le conseil doit aussi faire rapport en tout temps, à la demande des parties. Le conseil peut de plus faire rapport au public à tout moment qu'il juge opportun.

3. Ce conseil est formé d'au moins cinq et d'au plus sept membres nommés par le juge en chef du tribunal.

Le lieutenant-gouverneur en conseil fixe le traitement ou, s'il y a lieu, les traitements additionnels, les allocations ou les honoraires des membres du conseil.

Les deniers requis à cette fin sont prélevés à même le fonds consolidé du revenu.

4. Le conseil peut adopter des règles de régie interne.

5. Le conseil est dissous par le lieutenant-gouverneur en conseil après avoir pris avis du juge en chef du tribunal. Le ministre doit déposer à l'Assemblée nationale, dans les quinze jours de la décision du lieutenant-gouverneur en conseil, l'avis du juge en chef du tribunal et l'arrêté en conseil décrétant la dissolution dudit

conseil. Si l'Assemblée nationale ne siège pas, ce dépôt a lieu dans les quinze jours de la reprise de ses travaux.

99*f*. Dans le cas des collèges, des commissions scolaires et des établissements visés dans les paragraphes *b*, *c* et *f* de l'article 1 de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux, le partage des matières qui sont négociées et agréées à l'échelle nationale ou à une échelle autre que nationale est déterminé conformément à cette loi entre le deux cent soixante-dixième et le cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu.

99*g*. La phase des négociations commence à compter du cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu.

99*h*. 1. Une association accréditée des secteurs public et parapublic faisant partie d'un groupement d'associations de salariés visé au paragraphe *g* de l'article 1 de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux doit, par l'entremise de son agent négociateur, transmettre par écrit à l'autre partie et au conseil d'information sur les négociations, au plus tard le cent cinquantième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, ses propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations à l'échelle nationale.

2. Une association accréditée des secteurs public et parapublic qui ne fait pas partie d'un groupement d'associations de salariés mentionné au premier paragraphe doit, par l'entremise de son agent négociateur, transmettre par écrit à l'autre partie et au conseil d'information sur les négociations, au plus tard le cent cinquantième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, ses propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations à l'échelle nationale.

3. Les comités patronaux institués par la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux doivent, dans les soixante jours qui suivent la réception de ces propositions, transmettre par écrit, à l'autre partie et au conseil d'information sur les négociations, leurs propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations à l'échelle nationale.

4. Une association accréditée des secteurs public et parapublic doit, de plus, transmettre par écrit à l'employeur et au conseil

d'information sur les négociations, au plus tard le cent cinquantième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, ses propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations à l'échelle locale ou régionale.

5. Un employeur des secteurs public et parapublic doit, de plus, dans les soixante jours qui suivent la réception de ces propositions, transmettre par écrit, à l'autre partie et au conseil d'information sur les négociations, ses propositions sur l'ensemble des matières qui doivent faire l'objet des négociations à l'échelle locale ou régionale.

99. 1. Un conseil sur le maintien des services de santé et des services sociaux en cas de conflit du travail est constitué par le juge en chef du tribunal avant le début de la phase des négociations. Ce conseil est chargé d'informer le public de la situation qui prévaut en matières d'ententes, de listes syndicales et de maintien des services essentiels lors d'un conflit du travail.

2. Ce conseil est formé d'au moins cinq et d'au plus sept membres nommés par le juge en chef du tribunal, après consultation de la Commission des droits de la personne, de l'Association des conseils de médecins et dentistes du Québec Inc., du Comité provincial des malades et d'autres personnes ou organismes.

3. Le conseil peut adopter des règles de régie interne et créer des conseils régionaux et locaux. Il peut en outre recourir aux services d'experts pour lui faire rapport sur le maintien des services de santé et des services sociaux en cas de conflit du travail. Le choix de ces experts doit être ratifié par le juge en chef du tribunal.

4. Le lieutenant-gouverneur en conseil fixe le traitement ou, s'il y a lieu, les traitements additionnels, les allocations ou les honoraires des membres du conseil ainsi que des membres des conseils régionaux ou locaux.

Les deniers requis à cette fin sont prélevés à même le fonds consolidé du revenu.

5. Le conseil est dissous par le lieutenant-gouverneur en conseil après avoir pris avis du juge en chef du tribunal. Le ministre doit déposer, à l'Assemblée nationale, dans les quinze jours de la décision du lieutenant-gouverneur en conseil, l'avis du juge en chef du tribunal et l'arrêté en conseil décrétant la dissolution dudit conseil. Si l'Assemblée nationale ne siège pas, ce dépôt a lieu dans les quinze jours de la reprise de ses travaux.

99*j*. Dans le cas d'un établissement visé dans le paragraphe *f* de l'article 1 de la Loi sur l'organisation des parties patronale et

syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux, les parties doivent négocier le nombre de salariés par catégorie de services à maintenir en cas de conflit du travail. Cette entente est transmise par les parties au conseil visé dans l'article 99*l*.

À défaut d'une entente, une association accréditée doit, au plus tard le cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, transmettre à l'autre partie et au conseil visé dans l'article 99*l*, une liste qui détermine le nombre de salariés par catégorie de services maintenus par l'établissement en cas de conflit du travail. La liste ne peut être modifiée par la suite, mais si une entente intervient entre les parties postérieurement à son dépôt, l'entente prévaut.

Une entente ou une liste doit notamment prévoir le libre accès d'un bénéficiaire, tel que défini au paragraphe *p* de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (1971, chapitre 48), à un établissement.

Nul ne peut contrevenir aux dispositions de l'entente conclue, ni déroger à la liste déposée.

99*k*. Sous réserve du quatrième alinéa de l'article 99*l*, une partie peut déclarer une grève ou un lock-out à la date d'expiration de la convention collective ou de ce qui en tient lieu pourvu qu'un avis préalable d'au moins deux jours ait été donné par écrit au ministre et à l'autre partie leur indiquant le moment où elle entend y recourir.

Cet avis de grève ou de lock-out ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où elle entendait recourir à la grève ou au lock-out.

99*l*. Dans le cas d'un établissement visé dans le paragraphe *f* de l'article 1 de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux, la grève ne peut être déclarée par une association accréditée à moins qu'une entente ne soit intervenue ou qu'une liste n'ait été déposée.

Si le lieutenant-gouverneur en conseil est d'avis que dans un établissement une grève appréhendée ou en cours met en danger la santé ou la sécurité publique, il peut, pour une période n'excédant pas trente jours, suspendre l'exercice du droit de grève.

Seul le procureur général peut requérir l'injonction prévue au Code de procédure civile lors du refus d'exécuter la décision visée dans le deuxième alinéa.

Le droit au lock-out n'est pas acquis si les ententes ou les listes couvrant l'établissement sont respectées ou si une décision rendue en vertu du deuxième alinéa est respectée dans cet établissement.

3. Le chapitre V A, édicté par l'article 4 de la présente loi ne s'applique pas aux négociations visant au renouvellement d'une convention collective dans le cas d'une association accréditée de salariés dans les secteurs public et parapublic dont la convention collective ou ce qui en tient lieu expire avant le 1er juillet 1978.

Malgré le premier alinéa, les dispositions suivantes s'appliquent:

a) une telle association doit conclure une entente avec l'employeur ou, à défaut, produire une liste. Cette liste ou cette entente est transmise à l'autre partie et au conseil sur le maintien des services de santé et des services sociaux en cas de conflit du travail dès que celui-ci est constitué;

b) la grève ne peut être déclarée qu'après l'expiration d'un délai de quarante-cinq jours de la date de cette entente ou de la transmission de cette liste à l'autre partie;

c) l'article 99*f* du Code du travail, édicté par l'article 4 de la présente loi et les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 99*f* également édicté par l'article 4 de la présente loi.

6. Malgré l'article 68 de la Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'oeuvre (1977, chapitre 41), les articles 97*a* et 97*b* du Code du travail, modifiés respectivement par les articles 2 et 3 de la présente loi et les articles 97*c* et 97*d* dudit code s'appliquent dans le cas d'une association accréditée visée dans l'article 5.

7. La Loi visant à assurer les services de santé et les services sociaux essentiels en cas de conflit de travail (1975, chapitre 52) est abrogée.

8. La présente loi entre en vigueur le jour de sa sanction.

6. Loi sur les services de santé et les services sociaux

Chapitre S-5

LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

§1. — *Définitions*

Interprétation

1. Dans la présente loi et les règlements, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les expressions et mots suivants signifient:

« établissement »;

a) « établissement »: un centre local de services communautaires, un centre hospitalier, un centre de réadaptation fonctionnelle, un centre de services sociaux ou un centre d'accueil;

« établissement public »;

b) « établissement public »: un établissement visé aux articles 10 et 11;

« établissement privé »;

c) « établissement privé »: un établissement visé aux articles 12 et 13;

« établissement privé conventionné »;

d) « établissement privé conventionné »: un établissement privé qui a conclu avec le ministre une convention prévue à l'article 177;

« établissement affilié à une université »;

e) « établissement affilié à une université »: un établissement qui a conclu avec une université un contrat visé à l'article 125;

« conseil régional »;

f) « conseil régional »: un conseil de la santé et des services sociaux institué en vertu de la présente loi;

« centre local de services communautaires »;

g) « centre local de services communautaires »: une installation autre qu'un cabinet privé de professionnel où on assure à la communauté des services de prévention et d'action sanitaires et sociales, notamment en recevant ou visitant les personnes qui requièrent pour elles ou leurs familles des services de santé ou des services sociaux courants, en leur prodiguant de tels services, en les conseillant ou, si nécessaire, en les dirigeant vers les établissements les plus aptes à leur venir en aide;

« centre hospitalier »;

h) « centre hospitalier »: une installation où l'on reçoit des personnes pour fins de prévention, de diagnostic médical, de traitement médical, de réadaptation, physique ou mentale, à l'exclusion toutefois d'un cabinet privé de professionnel et d'une infirmerie où une institution religieuse ou d'enseignement reçoit les membres de son personnel ou ses élèves;

« centre de réadaptation fonctionnelle »;

l) « centre de réadaptation fonctionnelle »: une installation où l'on reçoit des personnes dont l'autonomie physique est diminuée au point qu'elles doivent recevoir des services intensifs de réadaptation pour une période définie;

« centre de services sociaux »;

j) « centre de services sociaux »: une installation où on fournit des services d'action sociale en recevant ou visitant les personnes qui requièrent pour elles ou leurs familles des services sociaux spécialisés et en offrant aux personnes qui font face à des difficultés d'ordre social l'aide requise pour les secourir, notamment en mettant à leur disposition des services de prévention, de consultation, de traitement psychosocial ou de réadaptation, d'adoption, de placement d'enfants ou de personnes âgées, à l'exclusion toutefois d'un cabinet privé de professionnel;

« centre d'accueil »;

k) « centre d'accueil »: une installation où on offre des services internes, externes ou à domicile pour, le cas échéant, loger, entretenir, garder sous observation, traiter ou permettre la réintégration sociale des personnes dont l'état, en raison de leur âge ou de leurs déficiences physiques, caractérielles, psychosociales ou familiales, est tel qu'elles doivent être soignées, gardées en résidence protégée ou, s'il y a lieu, en cure fermée ou traitées à domicile, y compris une pouponnière ou une garderie d'enfants, mais à l'exception d'une famille d'accueil, d'une colonie de vacances ou autre installation similaire ainsi que d'une installation maintenue par une institution religieuse pour y recevoir ses membres ou adhérents;

« cabinet privé de professionnel »;

l) « cabinet privé de professionnel »: un endroit situé ailleurs que dans un établissement où un ou plusieurs médecins, dentistes ou autres professionnels, individuellement ou en groupe, pratiquent habituellement leur profession à titre privé et à leur seul compte;

« ministre »;

m) « ministre »: le ministre des affaires sociales;

« règlement »;

n) « règlement »: tout règlement adopté en vertu de la présente loi par le gouvernement;

« famille d'accueil »;

o) « famille d'accueil »: une famille qui prend charge d'un ou plusieurs adultes ou enfants, d'un nombre maximum de neuf, qui lui sont confiés par l'entremise d'un centre de services sociaux;

« bénéficiaire »;

p) « bénéficiaire »: toute personne à qui sont fournis des services de santé ou des services sociaux par un établissement ou une famille d'accueil;

« usager »;

q) « usager »: toute personne qui détient une carte ou est inscrite à un registre, démontrant qu'un établissement lui a fourni des services depuis moins de deux ans, à l'exclusion toutefois d'une personne employée par ledit établissement ou par un autre établissement de même catégorie ou exerçcant des fonctions pour le compte dudit établissement ou d'un autre établissement de même catégorie ainsi que, le cas échéant, d'une personne membre d'une corporation sans but lucratif autre qu'une corporation constituée en vertu de la présente loi et propriétaire des actifs immobiliers de l'établissement;

« Commission »;

r) « Commission »: la Commission des affaires sociales instituée

par la Loi sur la Commission des affaires sociales (chapitre C-34).

Personnel clinique

Aux fins de la présente loi, est considérée comme faisant partie du personnel clinique d'un établissement toute personne, y compris un médecin ou un dentiste, qui est détentrice d'un diplôme de niveau collégial ou universitaire et qui occupe pour l'établissement des fonctions dans le secteur d'activités couvert par ce diplôme et reliées directement aux services de santé, aux services sociaux, à la recherche ou à l'enseignement ainsi que les personnes qui exercent pour l'établissement des activités professionnelles d'infirmières ou infirmiers auxiliaires.

Exception

Toutefois, les médecins et dentistes, autres que les cadres de l'établissement, ne sont pas considérés comme faisant partie du personnel.

1971, c. 48, a. 1; 1974, c. 42, a. 1; 1977, c. 48, a. 1.

§2. — *Application*

Application

2. La présente loi et les règlements s'appliquent à tout établissement quelle que soit la loi qui le régit et nonobstant toute loi générale ou spéciale.

Exception

Toutefois ils ne s'appliquent pas aux activités bénévoles supportées principalement par des souscriptions publiques, aux activités d'animation sociale, d'information populaire ou d'entraide sociale ni aux autres activités qui sont prévues par les règlements, lorsque ces activités ne sont pas exercées sous l'autorité d'un établissement.

Exception

Ils ne s'appliquent pas non plus aux établissements psychiatriques pour détenus visés par la Loi sur la protection du malade mental (chapitre P-41).

1971, c. 48, a. 2; 1972, c. 44, a. 66.

Pouvoirs du ministre

3. Le ministre exerce les pouvoirs que la présente loi lui confère de façon:

a) à améliorer l'état de santé de la population, l'état du milieu social dans lequel elle vit et les conditions sociales des individus, des familles et des groupes;

b) à rendre accessible à toute personne, d'une façon continue et pendant toute sa vie, la gamme complète des services de santé et des services sociaux, y compris la prévention et la réadaptation, de façon à répondre aux besoins des individus, des familles et des groupes aux plans physique, psychique et social;

c) à encourager la population et les groupes qui s'y forment à participer à l'instauration, à l'administration et au développement des établissements de façon à assurer leur dynamisme et leur renouvellement;

d) à mieux adapter les services de santé et les services sociaux aux besoins de la population en tenant compte des particularités régionales et à répartir entre ces services les ressources humaines et financières de la façon la plus juste et rationnelle possible;

e) à favoriser le recours aux méthodes modernes d'organisation et de gestion pour rendre plus efficaces les services offerts à la population;

f) à promouvoir la recherche et l'enseignement.

1971, c. 48, a. 3.

§3. — *Droit aux services de santé et aux services sociaux*

Droit aux services

4. Toute personne a droit de recevoir des services de santé et des services sociaux adéquats sur les plans à la fois scientifique, humain et social, avec continuité et de façon personnalisée, compte tenu de l'organisation et des ressources des établissements qui dispensent ces services.

Sortie après congé

Dès qu'il reçoit son congé d'un médecin ou dentiste, le bénéficiaire doit quitter l'établissement qui l'héberge.

Cessation d'hébergement

Un établissement ne peut cesser d'héberger un bénéficiaire qui a reçu son congé à moins que l'état de celui-ci ne permette son retour à domicile ou qu'une place ne lui soit assurée dans un autre établissement où il pourra recevoir les services nécessités par son état.

1971, c. 48, a. 4; 1974, c. 42, a. 2.

Discrimination interdite

5. Les services de santé et les services sociaux doivent être accordés sans distinction ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, la langue, l'ascendance nationale, l'origine sociale, les moeurs ou les convictions politiques de la personne qui les demande ou des membres de sa famille.

1971, c. 48, a. 5.

Liberté de choix

6. Sous réserve de l'article 5 et de toute autre disposition législative applicable, rien dans la présente loi ne limite la liberté qu'a une personne qui réside au Québec de choisir le professionnel ou l'établissement duquel elle désire recevoir des services de santé ou des services sociaux, ni la liberté qu'a un professionnel d'accepter ou non de traiter cette personne.

1971, c. 48, a. 6.

Dossiers confidentiels

7. Sont confidentiels les dossiers médicaux des bénéficiaires dans un établissement. Nul ne peut en donner ou recevoir communication

écrite ou verbale ou y avoir autrement accès, même aux fins d'une enquête, si ce n'est avec l'autorisation expresse ou implicite du bénéficiaire, ou encore sur l'ordre du tribunal ou dans les autres cas prévus par la loi ou les règlements. Il en est de même des dossiers des bénéficiaires qui reçoivent des services sociaux d'un établissement.

Examen de dossier permis

Toutefois un professionnel peut prendre connaissance d'un tel dossier pour fins d'étude, d'enseignement ou de recherche, avec l'autorisation du directeur des services professionnels de l'établissement qui a la garde du dossier ou, faute d'un tel directeur, avec l'autorisation du directeur général.

Requête pour examiner un dossier

Un bénéficiaire à qui l'établissement interdit l'accès à son dossier ou refuse de lui en donner la communication écrite ou verbale peut, par requête sommaire, s'adresser à un juge de la Cour supérieure, de la Cour provinciale, de la Cour des sessions ou de la Cour de bien-être social ou à la Commission pour obtenir l'accès à celui-ci ou pour en obtenir communication, selon le cas.

Ordre du juge

Le juge ordonne à cet établissement de donner à ce bénéficiaire l'accès à son dossier ou de lui en donner communication, selon le cas, à moins qu'il ne soit d'avis qu'il serait gravement préjudiciable à la santé de ce bénéficiaire de prendre connaissance de son dossier.

Transmission de copie de dossier

Un bénéficiaire a droit d'obtenir que l'établissement fasse parvenir à un autre établissement ou à un médecin ou dentiste qu'il désigne une copie, un extrait ou un résumé de son dossier, conformément aux règlements.

1971, c. 48, a. 7; 1974, c. 42, a. 3; 1975, c. 61, a. 1; 1977, c. 48, a. 2.

«Bénéficiaire»

8. Aux fins de l'article 7, le mot «bénéficiaire» inclut:

a) les héritiers et représentants légaux d'un bénéficiaire;

b) le mineur âgé de quatorze ans ou plus;

c) le titulaire de l'autorité parentale relativement au dossier d'un mineur;

d) la personne ayant droit au paiement d'une prestation en vertu d'une police d'assurance sur la vie d'un bénéficiaire.

1974, c. 42, a. 4; 1977, c. 48, a. 3.

§4. — *Caractère public ou privé des établissements*

Nature

9. Tout établissement est public ou privé.

1971, c. 48, a. 8.

Établissement public

10. Est un établissement public:

a) tout établissement constitué en vertu de la présente loi ou

résultant d'une fusion ou d'une conversion faite en vertu de la présente loi;

b) tout centre hospitalier, centre de réadaptation fonctionnelle ou centre de services sociaux qui est maintenu par une corporation sans but lucratif;

c) tout établissement qui utilise pour ses fins des actifs immobiliers qui sont la propriété d'une corporation sans but lucratif autre qu'une corporation constituée en vertu de la présente loi.

1971, c. 48, a. 9; 1974, c. 42, a. 5; 1977, c. 48, a. 4.

Établissement public.

11. Est aussi un établissement public, sous réserve de l'article 12, tout centre d'accueil qui est maintenu par une corporation sans but lucratif autre qu'une corporation visée à l'article 10.

1971, c. 48, a. 10; 1974, c. 42, a. 6.

Établissement privé.

12. Toutefois, un centre d'accueil qui est maintenu par une corporation sans but lucratif autre qu'une corporation résultant d'une fusion ou d'une conversion faite en vertu de la présente loi est un établissement privé:

a) s'il est aménagé pour recevoir à la fois au plus vingt personnes; ou

b) s'il était déjà constitué le premier janvier 1974 et s'il fonctionne sans avoir recours à des sommes d'argent provenant du fonds consolidé du revenu ou si ces sommes ne couvrent pas plus de 80 pour cent des montants nets qu'il recevrait s'il était un établissement public au titre de ses dépenses courantes de fonctionnement; ou

c) s'il fonctionne suivant une formule coopérative qui est prévue par les règlements; ou

d) s'il s'agit d'une garderie d'enfants.

1971, c. 48, a. 11; 1974, c. 42, a. 7.

Autre établissement.

13. Tout autre établissement est un établissement privé.

1971, c. 48, a. 12.

SECTION II
CONSEILS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

§1. — *Formation et pouvoirs*

Institution

14. Le gouvernement peut instituer un conseil de la santé et des services sociaux pour chaque région du Québec qu'il détermine.

1971, c. 48, a. 13.

Nom

15. Le nom de tout conseil régional doit comprendre l'expression « conseil de la santé et des services sociaux » et indiquer la région pour laquelle ce conseil est institué.

1971, c. 48, a. 14.

Pouvoir d'une corporation

16. Tout conseil régional est une corporation au sens du Code civil et il peut, dans le cadre des normes établies à cette fin par les règlements, exercer tous les pouvoirs d'une telle corporation en outre des pouvoirs spéciaux que lui confère la présente loi.

Emprunt, hypothèque

Il peut notamment emprunter et hypothéquer ses biens immeubles.

1971, c. 48, a. 15.

Création de commissions

17. Un conseil régional peut, par règlement:

a) créer les commissions nécessaires à la poursuite de ses fins, y compris des commissions administratives;

b) déterminer leur composition, leurs fonctions, devoirs et pouvoirs, les modalités d'administration de leurs affaires, les règles de leur régie interne et leur financement;

c) déterminer le mode de nomination, les qualifications, les fonctions, devoirs et pouvoirs, la durée du mandat et le mode de destitution de leurs membres.

Approbation

Un tel règlement doit être soumis à l'approbation écrite du ministre.

1977, c. 48, a. 5.

Fonctions

18. Un conseil régional a pour fonctions principales:

a) de susciter la participation de la population à la définition de ses propres besoins en matière de services de santé et de services sociaux ainsi qu'à l'administration et au fonctionnement des établissements qui dispensent ces services;

b) d'assurer des communications soutenues entre le public, le ministre et ces établissements;

c) de recevoir et entendre les plaintes des personnes auxquelles un établissement situé dans la région pour laquelle le conseil régional est institué n'a pas fourni les services de santé et les services sociaux que la présente loi leur donne droit de recevoir, et de faire à l'établissement en cause et au ministre les recommandations qu'il juge appropriées à ce sujet;

d) de conseiller et assister les établissements dans l'élaboration de leurs programmes de développement et de fonctionnement des services de santé et des services sociaux et d'assumer les fonctions que le ministre lui confie pour l'exécution de tels programmes;

e) de promouvoir l'échange, l'élimination des dédoublements et une meilleure répartition des services dans la région ainsi que la mise en place de services communs à ces établissements et, suivant les circonstances, d'établir, de maintenir et d'administrer de tels services communs;

f) d'adresser au ministre, au moins une fois par année, ses recommandations aux fins d'assurer une répartition adéquate sur son territoire des ressources consacrées aux services de santé et aux services sociaux et la meilleure utilisation possible des ressources disponibles.

1971, c. 48, a. 16; 1977, c. 48, a. 6.

Avis sur suite donnée à recommandation

19. Le directeur général d'un établissement qui reçoit une recommandation adressée par un conseil régional conformément au paragraphe *c* de l'article 16, doit, au plus tard 30 jours après la réception de cette recommandation, faire savoir par écrit au conseil régional quelle suite l'établissement a donnée à la recommandation.

Requête si mise en péril de droits

Si le conseil régional est d'avis que les droits du plaignant ou des autres personnes qui se trouveront éventuellement dans la même situation que le plaignant risquent d'être mis en péril à cause de l'attitude de l'établissement visé, il peut adresser à la Commission une requête à laquelle il est donné suite conformément à la Loi sur la Commission des affaires sociales (chapitre C-34).

1974, c. 42, a. 8.

Règlements pour élection des membres

20. Un conseil régional a aussi pour fonction de réglementer et surveiller l'élection des membres des conseils d'administration des établissements, lorsque la présente loi pourvoit à une telle élection.

Contenu

Tout règlement adopté par un conseil régional en vertu du présent article doit porter sur la procédure à suivre à une telle élection et prévoir une période de votation d'au moins quatre heures pour les membres de chacun des collèges électoraux visés aux articles 78 à 82.

Approbation

Un tel règlement doit être soumis à l'approbation du gouvernement; s'il reçoit cette approbation, il entre en vigueur à la date de sa publication dans la *Gazette officielle du Québec*.

1971, c. 48, a. 17; 1974, c. 42, a. 9.

Procédure de nomination

21. Un conseil régional détermine, par règlement auquel s'applique le troisième alinéa de l'article 20, la procédure qui doit être suivie pour la nomination des membres des conseils d'administration des établissements lorsque ces membres doivent, en vertu de la présente loi, être nommés conjointement par plusieurs établissements ou organismes.

1971, c. 48, a. 18.

Fonctions exercées par ministre

22. À défaut de conseil régional dans une région ou à défaut par un conseil régional d'exercer les fonctions qui lui sont attribuées par les articles 20 et 21, ces fonctions sont exercées par le ministre.

1971, c. 48, a. 19; 1974, c. 42, a. 10.

Séance publique

23. Tout conseil régional doit tenir au moins une fois par année une séance publique d'information à laquelle est invitée à participer la population de la région pour laquelle ce conseil est institué.

Réponse aux questions

Les membres du conseil d'administration y compris le directeur général doivent alors répondre aux questions qui leur sont adressées relativement aux fonctions que le conseil régional assume et aux relations qu'il entretient avec les établissements de la région pour laquelle il est institué.

Séance et élections le même jour

La séance annuelle d'information tenue en vertu du présent article et les élections ou nominations visées à l'article 24 peuvent avoir lieu le même jour.

1971, c. 48, a. 20; 1974, c. 42, a. 11.

§2. — *Conseil d'administration*

Composition

24. Les pouvoirs d'un conseil régional sont exercés par un conseil d'administration formé de vingt-deux membres y compris le directeur général.

Mandat des membres

Quatre des membres sont élus pour deux ans par les maires des municipalités de la région pour laquelle le conseil régional est institué et deux sont nommés pour deux ans par le gouvernement après consultation des groupes socio-économiques les plus représentatifs de la région.

Mandat des membres

Les autres membres sont nommés pour deux ans par les organismes suivants de cette région:

a) deux par les universités;

b) un par les collèges d'enseignement général et professionnel;

c) trois par les centres locaux de services communautaires;

d) trois par les centres hospitaliers;

e) trois par les centres de services sociaux;

f) trois par les centres d'accueil.

Nomination par gouvernement.

À défaut de l'une de ces catégories d'organismes dans la région ou si l'élection ou la nomination d'un membre n'a pas lieu, le gouvernement fait la nomination après consultation du conseil d'administration du conseil régional.

Services exclusifs.

Les membres visés aux paragraphes *a* et *b* et deux des membres visés aux paragraphes *c* à *f* du troisième alinéa ne doivent pas occuper un emploi, ni avoir une occupation dans un établissement sauf celle d'administrateur.

Procédure.

La procédure qui doit être suivie pour l'élection ou la nomination de ces membres est déterminée par règlement.

Requête en contestation d'élection.

Toute personne intéressée peut loger devant la Commission une requête en contestation ou annulation de toute élection ou nomination faite en vertu du présent article.

Décision.

La Commission peut confirmer ou annuler l'élection ou la nomination d'un membre, ou déclarer une autre personne dûment élue.

Nouvelle élection ou nomination.

Quand la Commission annule l'élection d'un membre sans déclarer une autre personne dûment élue ou quand la Commission annule la nomination d'un membre, une nouvelle élection doit être tenue ou une nouvelle nomination effectuée sans délai.

Fonctions continuées.

Le membre ainsi élu ou nommé reste en fonction pour la durée non écoulée du mandat du membre dont l'élection ou la nomination a été annulée.

1971, c. 48, a. 21; 1974, c. 42, a. 12; 1977, c. 48, a. 7.

Mandat de membres nommés.

25. Huit des premiers membres du conseil d'administration d'un conseil régional, autres que ceux qui sont élus par les maires, sont nommés pour un an.

Tirage au sort.

Ces membres sont désignés par tirage au sort lors de la première assemblée du conseil d'administration du conseil régional.

1971, c. 48, a. 22.

Renouvellement.

26. Le mandat des membres du conseil d'administration autres que ceux qui sont élus par les maires des municipalités ne peut être renouvelé consécutivement qu'une seule fois.

1971, c. 48, a. 23.

Indemnisation.

27. Les membres du conseil d'administration d'un conseil régional ne reçoivent aucun traitement à ce titre; ils peuvent être indemnisés, conformément aux règlements, de ce qu'il leur en coûte pour assister aux assemblées.

1971, c. 48, a. 24.

Fonctions continuées

28. Les membres du conseil d'administration d'un conseil régional restent en fonction, nonobstant l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce qu'ils soient nommés ou élus de nouveau ou remplacés.

1971, c. 48, a. 25.

Vacance

29. Toute vacance parmi les membres du conseil d'administration d'un conseil régional autres que le directeur général est comblée, pour la durée non écoulée du mandat du membre à remplacer, par les membres du conseil d'administration restant en fonction.

1971, c. 48, a. 26; 1974, c. 42, a. 13.

Président, vice-président

30. Les membres du conseil d'administration d'un conseil régional réunis en assemblée générale élisent parmi eux, chaque année, le président et le vice-président du conseil régional.

Vote prépondérant

Au cas d'égalité des voix à une assemblée des membres du conseil d'administration, le président a un vote prépondérant.

1971, c. 48, a. 27.

Conflit d'intérêt

31. Aucun membre du conseil d'administration d'un conseil régional ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise mettant en conflit son intérêt personnel et celui du conseil régional.

Exception

Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec toute la diligence possible.

1971, c. 48, a. 28.

§3. — *Comité administratif*

Institution

32. Le conseil d'administration de tout conseil régional doit, par règlement, établir un comité administratif et déterminer les fonctions, pouvoirs et devoirs de ce comité.

Composition

Le comité administratif est formé du président du conseil d'administration, qui le préside, du directeur général et de trois membres du conseil d'administration nommés annuellement par les membres de ce conseil réunis en assemblée générale.

1971, c. 48, a. 29.

Indemnisation

33. Les membres du comité administratif ne reçoivent aucun traitement à ce titre; ils peuvent être indemnisés, conformément aux

règlements, de ce qu'il leur en coûte pour assister aux assemblées.

1971, c. 48, a. 30.

Fonctions continuées

34. Les membres du comité administratif demeurent en fonction, nonobstant l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce qu'ils soient nommés de nouveau ou remplacés, pourvu qu'ils demeurent membres du conseil d'administration.

1971, c. 48, a. 31; 1974, c. 42, a. 14.

Vacance

35. Toute vacance parmi les membres du comité administratif est comblée en suivant le mode de nomination prescrit pour la nomination du membre à remplacer, mais seulement pour la durée non écoulée du mandat de ce dernier.

1971, c. 48, a. 32.

§4 — *Directeur général et personnel*

Administration

36. Le directeur général dirige et coordonne toute l'administration du conseil régional dans le cadre de ses règlements.

1971, c. 48, a. 33.

Services exclusifs

37. Le directeur général doit s'occuper exclusivement du travail du conseil régional et des devoirs de sa fonction.

1971, c. 48, a. 34.

Nominations, rémunération

38. Le directeur général, le secrétaire ainsi que les autres employés d'un conseil régional sont nommés par le conseil d'administration; ils sont rémunérés suivant les normes et barèmes établis à cette fin par règlement.

Abstention du directeur général

Lorsque le conseil d'administration discute ou décide de la destitution, de la rémunération, du renouvellement d'engagement et des autres conditions de travail du directeur général, celui-ci s'abstient de siéger.

1971, c. 48, a. 35; 1974, c. 42, a. 15.

§5. — *Dispositions diverses*

Authenticité des procès-verbaux

39. Les procès-verbaux des séances approuvés par un conseil ré-

gional sont authentiques; il en est de même des copies ou extraits certifiés par le président du conseil régional ou son secrétaire.

1971, c. 48, a. 36.

Signature d'actes.

40. Nul acte, document ou écrit n'engage un conseil régional, ni ne peut être attribué à un conseil régional s'il n'est signé par le président, le directeur général, le secrétaire ou par un employé du conseil régional mais uniquement, dans le cas de ce dernier, dans la mesure déterminée par règlement du conseil régional.

1971, c. 48, a. 37.

Rapport annuel.

41. Tout conseil régional doit, au plus tard le 30 juin de chaque année, faire au ministre un rapport de son activité pour l'année se terminant le 31 mars précédent. Ce rapport doit aussi contenir tous les renseignements que le ministre peut prescrire. Il est déposé devant l'Assemblée nationale dans les trente jours si elle est en session ou, si elle ne l'est pas, dans les dix jours de l'ouverture de la session suivante.

Renseignements.

Un conseil régional doit, en outre, fournir en tout temps au ministre tout renseignement qu'il requiert sur ses activités.

1971, c. 48, a. 38; 1977, c. 48, a. 8.

SECTION III

DISPOSITIONS APPLICABLES À LA RÉGION 10A VISÉE À LA CONVENTION DE LA BAIE JAMES ET DU NORD QUÉBÉCOIS

Interprétation: « *Administration régionale* »; « *Convention* ».

42. Dans la présente section, on entend par:

a) «Administration régionale»: l'Administration régionale créée en vertu du chapitre 13 de la Convention;

b) «Convention»: la Convention déposée sur le bureau du secrétaire de l'Assemblée nationale, le 9 juin 1976, à titre de documents de la session portant les numéros 101 et 102.

1977, c. 48, a. 9.

Conseil de la santé et des services sociaux.

43. Le gouvernement peut délimiter le territoire de la région 10A, le subdiviser en secteurs et instituer un conseil de la santé et des services sociaux pour ladite région.

Exercice des attributions du conseil.

Les droits, pouvoirs, privilèges et obligations de ce conseil sont exercés par le conseil de l'administration régionale.

Ordonnance de l'administration régionale.

Nonobstant les dispositions de l'article 2(9) de l'annexe 2 du cha-

pitre 12 et de l'article 2(9) de l'annexe 2 du chapitre 13 de la Convention, toute ordonnance de l'administration régionale adoptée aux termes de la présente section s'applique dans tout le territoire de l'administration régionale et son application n'est pas restreinte aux municipalités sous sa juridiction.

Fonctions, pouvoirs et devoirs. Exercice

Les fonctions, pouvoirs et devoirs du comité administratif, du directeur général et du personnel du conseil de la santé et des services sociaux visé au présent article sont respectivement exercés par le comité exécutif, le chef de la direction des services de santé et des services sociaux et les fonctionnaires de l'administration régionale.

1977, c. 48, a. 9.

Composition

44. Nonobstant les articles 78 à 82, les pouvoirs d'un établissement public appartenant aux catégories énumérées aux paragraphes *a*, *b*, *d* et *e* du premier alinéa de l'article 64 et situé dans un secteur de la région 10A, sont exercés par un conseil d'administration formé des membres suivants:

a) un représentant de chaque municipalité du secteur, élu pour trois ans par celle-ci;

b) trois personnes élues pour trois ans par les membres du conseil consultatif du personnel clinique constitué dans l'établissement et choisies parmi les membres de ce conseil, avec maximum d'un représentant pour chaque corporation professionnelle;

c) une personne élue pour trois ans par l'ensemble des membres du personnel non clinique de l'établissement et choisie parmi ces membres;

d) le directeur du département de santé communautaire d'un centre hospitalier, d'une agence relevant du Conseil de la santé et des services sociaux de la région 10A ou d'un centre hospitalier avec lequel ledit conseil a passé un contrat de services ou le délégué de ce directeur ou encore le directeur des services professionnels ou son délégué, ces personnes étant nommées par le Conseil de la santé et des services sociaux de la région 10A s'il y a plus d'un tel centre hospitalier;

e) le directeur des services de santé et des services sociaux de l'administration régionale ou son délégué;

f) le directeur général de l'établissement.

Habilité à être élue et à voter

Seule une personne habilitée à occuper une charge municipale et à exercer un droit de vote conformément aux articles 13 à 15 et 45 à 47 de l'annexe 2 du chapitre 12 de la Convention est admise à être élue et à voter pour l'application du paragraphe *a* du premier alinéa.

Critères de résidence ou de domicile

Une personne habilitée à occuper une charge et à exercer un droit de vote en vertu des paragraphes *b*, *c*, *d*, *e* et *f* du premier alinéa n'est pas assujettie à des critères de résidence ou de domicile.

1977, c. 48, a. 9.

Vacance

45. Toute vacance parmi les membres élus conformément à l'article 44 est comblée selon le mode prescrit pour l'élection du membre à remplacer, mais seulement pour la partie non écoulée de son mandat.

1977, c. 48, a. 9.

Comité administratif

46. Nonobstant l'article 97, le comité administratif d'un établissement de la région est formé du président du conseil d'administration, du directeur général et de trois autres membres du conseil d'administration de l'établissement nommés annuellement par ce conseil.

1977, c. 48, a. 9.

Indemnisation

47. Nonobstant les articles 27, 33, 94 et 102, les membres du conseil d'administration et du comité administratif du conseil régional et les membres du conseil d'administration et du comité administratif d'un établissement public situé dans la région sont indemnisés pour assister aux assemblées conformément aux règlements adoptés à cette fin par leur conseil respectif. Ces règlements entrent en vigueur sur approbation du ministre.

1977, c. 48, a. 9.

Requête en contestation d'élection

48. Toute personne intéressée peut présenter devant la Commission une requête en contestation ou annulation de toute élection tenue en vertu des paragraphes *b* et *c* du premier alinéa de l'article 44.

Décision de la Commission

La Commission peut confirmer ou annuler l'élection ou déclarer une autre personne dûment élue.

Nouvelle élection

Quand la Commission annule l'élection d'un membre sans déclarer une autre personne dûment élue, une nouvelle élection doit être tenue sans délai.

Fonctions continuées

Le membre ainsi élu reste en fonction pour la durée non écoulée du mandat du membre dont l'élection a été annulée.

1977, c. 48, a. 9.

Dispositions applicables

49. Sauf en cas d'incompatibilité avec les dispositions de la présente section et des règlements qui en découlent, les dispositions des autres sections de la présente loi et des règlements s'appliquent *mutatis mutandis* au conseil régional et à un établissement public visés à la présente section, nonobstant l'article 2.

1977, c. 48, a. 9.

SECTION IV

DISPOSITIONS APPLICABLES À LA RÉGION 10B VISÉE À LA CONVENTION DE LA BAIE JAMES ET DU NORD QUÉBÉCOIS

Interprétation. « *Administration régionale* »

50. Dans la présente section, on entend par:

a) « Administration régionale »: le Grand Council of The Crees (of Québec) ou ses successeurs, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi établissant l'administration régionale prévue au chapitre 11A de la Convention, et, par la suite, l'administration régionale créée en vertu de ladite loi;

« *Convention* »

b) « Convention »: la Convention déposée sur le bureau du secrétaire de l'Assemblée nationale, le 9 juin 1976, à titre de documents de la session portant les numéros 101 et 102.

1977, c. 48, a. 9.

Conseil de la santé et des services sociaux

51. Le gouvernement peut délimiter le territoire de la région 10B et instituer dans cette région un conseil de la santé et des services sociaux qui, en plus de remplir les fonctions, devoirs et pouvoirs d'un tel conseil, maintient un établissement public appartenant aux catégories énumérées aux paragraphes *a*, *b*, *d* et *e* du premier alinéa de l'article 64 par l'intermédiaire duquel sont dispensés les services de santé et les services sociaux à toute personne résidant habituellement ou temporairement dans la région.

1977, c. 48, a. 9.

Dispositions applicables

52. Les articles 15, 16, les paragraphes *a*, *b*, *d*, *e* et *f* de l'article 18, l'article 23, les articles 36 et 38 et les articles 39 à 41 de la section II s'appliquent *mutatis mutandis* au conseil régional institué en vertu de la présente section.

1977, c. 48, a. 9.

Plaintes.

53. Le ministre reçoit et entend les plaintes des personnes auxquelles un établissement, situé dans la région visée à la présente section, n'a pas fourni les services de santé et les services sociaux que la présente loi leur donne droit de recevoir, et fait à l'établissement en cause les recommandations qu'il juge appropriées.

Recommandation du ministre.

Le directeur général de l'établissement qui reçoit une recommandation adressée par le ministre conformément à l'alinéa précédent doit, au plus tard trente jours après la réception de cette recommandation, faire savoir au ministre quelle suite l'établissement a donnée à la recommandation.

1977, c. 48, a. 9.

Composition

54. Les pouvoirs du conseil régional créé en vertu de la présente section sont exercés par un conseil d'administration formé des membres suivants:

a) un représentant cri pour chacune des différentes communautés cries de la région ordinairement desservie par le conseil régional, élu pour trois ans par et parmi les membres de la communauté qu'il représente;

b) un représentant cri nommé pour trois ans par l'administration régionale crie;

c) trois représentants élus pour trois ans par et parmi les personnes membres du conseil consultatif du personnel clinique de tout établissement de la région, avec maximum d'un représentant pour chaque corporation professionnelle;

d) un représentant élu pour trois ans par et parmi les membres du personnel non clinique de tout établissement de la région;

e) le directeur du département de santé communautaire d'un centre hospitalier relevant du conseil régional ou avec lequel le conseil régional a conclu un contrat de services ou le délégué de ce directeur ou encore le directeur des services professionnels ou son délégué, ces personnes étant nommées par l'Administration régionale s'il y a plus d'un tel centre;

f) le directeur général de l'établissement et, s'il existe plusieurs établissements dans la région, une personne élue par et parmi les directeurs généraux.

«communautés crie»

Au paragraphe *a* du premier alinéa, l'expression «communautés cries» a le sens que lui attribue le chapitre 3 de la Convention.

Habilité à exercer une charge et à voter

Seuls les Cris admissibles en vertu du chapitre 3 de la Convention, qui ont le droit d'occuper une charge et d'exercer un droit de vote pour une administration locale de ladite région, prévue au chapitre 10 de la Convention, et les Inuits résidant ordinairement dans la communauté de Fort George peuvent, pourvu qu'ils soient majeurs, occuper une charge et exercer un droit de vote aux élections du conseil régional.

Personne non reconnue Crie

Toute personne non reconnue Cri qui réside ordinairement dans l'une des communautés desservies par le conseil régional depuis au moins douze mois avant la date d'une élection peut exercer un droit de vote pour l'élection des membres en vertu du paragraphe *a* du premier alinéa.

Critères de résidence ou de domicile

Une personne habilitée à occuper une charge et à exercer un droit de vote en vertu des paragraphes *c*, *d*, *e* et *f* du premier alinéa n'est pas assujettie à des critères de résidence ou de domicile.

1977, c. 48, a. 9.

Mandat des premiers membres élus

55. Un tiers des premiers membres élus en vertu des paragraphes *a* et *c* du premier alinéa de l'article 54 est élu pour un an et un autre tiers pour deux ans.

Tirage au sort

Ces membres sont désignés par tirage au sort lors de la première assemblée du conseil d'administration du conseil régionale.

1977, c. 48, a. 9.

Mandat renouvelé

56. Le mandat des membres du conseil régional élus en vertu des paragraphes *c* et *d* du premier alinéa de l'article 54 ne peut être renouvelé consécutivement plus d'une fois.

1977, c. 48, a. 9.

Vacance

57. Toute vacance parmi les membres du conseil d'administration prévu à l'article 54 est comblée en suivant le mode d'élection ou de nomination prescrit pour l'élection ou la nomination du membre à remplacer, mais seulement pour la durée non écoulée du mandat du membre à remplacer.

1977, c. 48, a. 9.

Règlement d'élection

58. Le ministre réglemente et surveille l'élection ou la nomination des membres du conseil d'administration élus conformément aux paragraphes *c*, *d* et *f* du premier alinéa de l'article 54.

Approbation

Tout règlement à cet effet doit être soumis à l'approbation du gouvernement; s'il reçoit cette approbation, il entre en vigueur à la date de sa publication dans la *Gazette officielle du Québec*.

Surveillance des élections

Le ministre surveille les élections des membres du conseil d'administration qui peuvent être tenues conformément aux coutumes et procédures des autochtones de ladite communauté visée au paragraphe *a* du premier alinéa de l'article 54 et la nomination prévue au paragraphe *b* du premier alinéa du même article.

Élection irrégulière ou nulle

Le ministre ne peut considérer ou déclarer irrégulière ou nulle, en raison d'un vice de forme, l'élection du représentant d'une communauté visé au paragraphe *a* du premier alinéa de l'article 54, s'il est d'avis que l'élection s'est déroulée en conformité avec les coutumes et les procédures des autochtones de ladite communauté et que nulle personne admissible n'a été privée par ces coutumes et procédures de son droit de vote ou de son droit d'occuper un poste.

Représentant d'une communauté cri

Si le ministre déclare irrégulière ou nulle l'élection d'un représentant d'une communauté conformément à l'alinéa précédent, le chef de cette communauté devient son représentant cri au conseil jusqu'à ce qu'un autre représentant de cette communauté soit valablement élu.

1977, c. 48, a. 9.

Requête en contestation d'élection

59. Toute personne intéressée peut présenter devant la Commission une requête en contestation ou annulation de toute élection ou

nomination faite en vertu des paragraphes *c*, *d*, *e* ou *f* du premier alinéa de l'article 54.

Décision de la Commission

La Commission peut confirmer ou annuler l'élection ou la nomination ou déclarer une autre personne dûment élue.

Nouvelle élection ou nomination

Quand la Commission annule l'élection d'un membre sans déclarer une autre personne dûment élue ou quand la Commission annule la nomination d'un membre, une nouvelle élection doit être tenue ou une nouvelle nomination effectuée sans délai.

Fonctions continuées

Le membre ainsi élu ou nommé reste en fonction pour la durée non écoulée du mandat du membre dont l'élection ou la nomination a été annulée.

1977, c. 48, a. 9.

Réunions Quorum

60. Le conseil régional se réunit au moins quatre fois l'an.

Le quorum est fixé à six membres dont quatre sont élus conformément au paragraphe *a* du premier alinéa de l'article 54.

1977, c. 48, a. 9.

Indemnisation

61. Les membres du conseil d'administration du conseil régional sont indemnisés pour assister aux assemblées conformément aux règlements adoptés à cette fin par le conseil. Ces règlements entrent en vigueur sur approbation du ministre.

1977, c. 48, a. 9.

Comité administratif

62. Le conseil régional crée, par règlement, un comité administratif dont il fixe les fonctions, devoirs, pouvoirs et le mode de nomination des membres.

Composition

Ce comité se compose du président du conseil, du directeur général d'un établissement et de quatre autres membres du conseil dont au moins un, mais pas plus de deux, ont été élus conformément aux paragraphes *c* ou *d* du premier alinéa de l'article 54.

Disposition applicable

L'article 61 s'applique *mutatis mutandis* aux membres du comité administratif.

1977, c. 48, a. 9.

Dispositions applicables

63. Sauf en cas d'incompatibilité avec les dispositions de la présente section et les règlements qui en découlent, les dispositions des autres sections de la présente loi et des règlements s'appliquent *mutatis mutandis* au conseil régional visé à la présente section, nonobstant l'article 2.

1977, c. 48, a. 9.

SECTION V

FORMATION ET ADMINISTRATION DES ÉTABLISSEMENTS

§1 — *Constitution et pouvoirs des établissements publics*

Institution par lettres patentes

64. Le ministre des consommateurs, coopératives et institutions financières peut, avec l'autorisation du gouvernement, instituer par lettres patentes sous ses seing et sceau, des établissements publics de l'une ou de plusieurs des quatre catégories suivantes:

a) centres locaux de services communautaires;
b) centres hospitaliers;
c) centres de réadaptation fonctionnelle;
d) centres de services sociaux;
e) centres d'accueil.

Composition du conseil

La composition du conseil d'administration d'un établissement qui appartient à plus d'une catégorie est déterminée par ses lettres patentes. Telle composition doit être celle fixée par l'un ou l'autre des articles 78 à 82 pour l'une des catégories auxquelles appartient l'établissement.

1971, c. 48, a. 39; 1974, c. 42, a. 16; 1975, c. 76, a. 11; 1977, c. 48, a. 10.

Désignation des catégories

65. Les lettres patentes désignent les catégories auxquelles appartient l'établissement, son nom, le lieu de son siège social et au moins cinq membres provisoires de son conseil et au plus autant de membres provisoires qu'il doit y en avoir d'élus ou nommés suivant chacun des articles 78 à 82, suivant le cas, nommés jusqu'à ce que les élections ou nominations prévues auxdits articles aient eu lieu; elles peuvent aussi contenir toute autre disposition conciliable avec la présente loi.

1971, c. 48, a. 40.

Modifications

66. Le ministre des consommateurs, coopératives et institutions financières peut, avec l'autorisation du gouvernement, délivrer des lettres patentes supplémentaires modifiant les lettres patentes ou les lettres patentes supplémentaires d'un établissement.

Avis

Un avis de la délivrance des lettres patentes et des lettres patentes supplémentaires en vertu de l'article 64 et du présent article doit être publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

1971, c. 48, a. 41; 1975, c. 76, a. 11.

Date de constitution

67. Sous réserve de la publication de cet avis, l'établissement public est constitué à compter de la date des lettres patentes.

Date des premières élections ou nominations

Les premières élections ou nominations suivant chacun des articles 78 à 82 ont lieu au premier mois de mai qui suit l'émission du premier permis délivré conformément aux articles 136 à 139 de la présente loi.

1971, c. 48, a. 42; 1974, c. 42, a. 17.

Pouvoirs

68. Tout établissement public est une corporation au sens du Code civil et il peut, dans le cadre des règlements, exercer tous les pouvoirs d'une telle corporation en outre des pouvoirs spéciaux que lui confère la présente loi.

Emprunts, hypothèques

Il peut notamment emprunter et hypothéquer ses biens immeubles.

1971, c. 48, a. 43.

§2. — *Dispositions applicables à tous les établissements*

Préparation du plan d'organisation

69. Tout établissement doit préparer un plan d'organisation conformément au paragraphe *b* de l'article 105. Ce plan décrit les structures administratives de l'établissement, ses directions, services et départements ainsi que tout autre élément exigé par la loi ou les règlements.

Soumission au ministre

Un tel plan d'organisation doit être soumis au ministre sur demande.

1974, c. 42, a. 18; 1977, c. 48, a. 11.

Départements cliniques

70. Le plan d'organisation d'un centre hospitalier doit pourvoir à l'organisation des départements cliniques dans le centre.

1974, c. 42, a. 18.

Chef de département

71. Tout département clinique d'un centre hospitalier est dirigé par un chef nommé pour au plus quatre ans par le conseil d'administration du centre, après consultation des médecins et dentistes oeuvrant dans le département, du directeur des services professionnels et du conseil des médecins et dentistes. S'il s'agit d'un centre hospitalier affilié à une université, la nomination des chefs de département doit être faite après consultation de l'université selon les dispositions du contrat d'affiliation.

1974, c. 42, a. 18.

Autorisation requise

72. Nul ne peut instaurer, transformer, agrandir, céder ou cesser d'exploiter un établissement en tout ou en partie sans l'autorisation du gouvernement.

Instauration

L'instauration d'un établissement comprend l'acquisition ou l'utilisation de terrains ou de bâtiments et la construction nouvelle ou la transformation.

Exception

Nonobstant les deux alinéas précédents, l'autorisation du gouvernement n'est pas nécessaire pour les travaux de construction ou de transformation ni pour la signature de baux dont la valeur ou le loyer total est à l'intérieur des limites financières fixées par règlement. L'autorisation écrite du ministre suffit dans de tels cas.

Autorisation pour modification

Nul ne peut modifier l'exploitation ni changer la catégorie ou la classe d'un établissement sans l'autorisation écrite du ministre. Lorsque le ministre donne une telle autorisation, il en avise le conseil régional de la région dans laquelle se trouve l'établissement.

1971, c. 48, a. 44; 1974, c. 42, a. 19; 1977, c. 48, a. 12.

Établissement subventionné

73. Un établissement acquis en tout ou en partie grâce à une subvention du gouvernement ne doit pas, sans l'autorisation du gouvernement, être utilisé pour d'autres fins.

Exercice de droits consentis

Le présent article n'empêche pas un fidéicommissaire d'obligataires ou un créancier hypothécaire d'exercer des droits consentis avec l'autorisation du gouvernement ou

a) dans le cas d'un centre hospitalier, des droits consentis avant le 6 juillet 1962; ou

b) dans le cas de tout autre établissement, des droits consentis avant le 1er juin 1972.

1971, c. 48, a. 45.

Octroi de charte autorisé

74. Aucune charte autre qu'une loi de la Législature, qu'il s'agisse de lettres patentes ou d'un autre document constituant un établissement, ne peut être accordée, modifiée, révoquée ou abandonnée sans le consentement du gouvernement.

Application de la loi

Une telle charte ne peut être accordée pour constituer une corporation ayant pour objet de maintenir un établissement public si ce n'est en vertu de la présente loi.

Exception avant le 1er janvier 1977

Toutefois le gouvernement peut, avec les mêmes effets, donner le consentement requis par le premier alinéa dans les cas où une charte a été accordée, modifiée, révoquée ou abandonnée, avant le 1er janvier 1977, sans ce consentement.

1971, c. 48, a. 47; 1977, c. 48, a. 13.

Nullité de contrat

75. Tout contrat fait par un établissement sans l'autorisation du

gouvernement ou du ministre est nul dans tous les cas où cette autorisation est requise par la présente loi.

1971, c. 48, a. 48.

§3. — *Conseil d'administration des établissements publics*

Pouvoirs exercés par conseil.

78. Sous réserve des alinéas suivants, tous les pouvoirs d'un établissement public sont exercés par un conseil d'administration formé suivant les articles 78 à 82.

Établissement public visé à l'article 11.

Les pouvoirs d'un établissement public visé dans l'article 11 peuvent être exercés par le conseil d'administration formé suivant la loi constitutive de la corporation, pourvu:

a) que les actifs immobiliers qui servent à l'exploitation de l'établissement soient le 21 décembre 1977 la propriété d'une communauté religieuse ou d'une corporation créée en vertu de la loi constitutive de cette communauté religieuse; et

b) que l'établissement ait été autorisé à cet effet, par écrit, par le ministre.

Assujettissement à la loi, aux règlements.

Ce conseil demeure, toutefois, assujetti aux autres dispositions non incompatibles de la présente loi et des règlements relatives au conseil d'administration d'un établissement public.

Accord des membres pour aliénation d'actifs.

Toutefois, dans le cas d'un établissement dont les actifs immobiliers sont la propriété d'une corporation sans but lucratif autre qu'une corporation constituée en vertu de la présente loi, ce conseil ne peut aliéner ces actifs ou en changer la destination sans l'accord des membres de la corporation propriétaire.

1971, c. 48, a. 49; 1974, c. 42, a. 21; 1977, c. 48, a. 14.

Collèges électoraux.

77. Les groupes visés par chacun des paragraphes de chacun des articles 78 à 81 et par chacun des paragraphes du premier alinéa de l'article 82 constituent les collèges électoraux. Une personne ne peut faire partie que d'un seul collège électoral pour une catégorie d'établissements et ne peut voter que dans un seul établissement d'une catégorie. Ne sont toutefois pas considérés comme collèges électoraux les groupes visés par les paragraphes *e* et *f* de l'article 78, le paragraphe *g* de l'article 79, le paragraphe *h* de l'article 80, les paragraphes *f* et *h* de l'article 81 et les paragraphes *g* et *h* du premier alinéa de l'article 82.

Droit de vote d'usager mineur.

Lorsqu'un usager est âgé de moins de 18 ans, son droit de vote est exercé par son père ou sa mère. Toutefois, une personne ne peut voter qu'une seule fois et lorsqu'un mari ou une épouse exerce le droit de vote d'un enfant, son conjoint ne jouit d'aucun droit de vote à ce titre, peut importe le nombre de leurs enfants ayant reçu des services.

Droit de vote d'usager interdit.

Lorsqu'un usager est interdit, en cure fermée ou incapable d'admi-

nistrer ses biens au sens de la Loi sur la protection du malade mental (chapitre P-41), son droit de vote est exercé par son père, sa mère, son curateur, son conjoint ou son enfant âgé de 18 ans ou plus.

1974, c. 42, a. 22; 1977, c. 48, a. 15.

Conseil d'un centre de services communautaires

78. Un centre local de services communautaires est administré par un conseil formé des membres suivants, qui en font partie au fur et à mesure de leur élection ou nomination:

a) cinq personnes majeures élues pour deux ans par l'assemblée des usagers du centre et choisies parmi ces usagers;

b) deux personnes nommées pour deux ans par le gouvernement parmi la population du territoire desservi par le centre;

c) une personne élue pour deux ans par le conseil consultatif du personnel clinique constitué dans le centre, et choisie parmi les membres de ce conseil;

d) une personne élue pour deux ans par l'ensemble des membres du personnel non clinique à l'emploi du centre et choisie parmi ces membres;

e) une personne élue pour deux ans conjointement par les conseils d'administration des centres hospitaliers auquel le centre local de services communautaires est relié par un contrat de services professionnels visé à l'article 124, lorsqu'un tel contrat existe;

f) une personne élue pour deux ans conjointement par les conseils d'administration des centres de services sociaux auxquels le centre est relié par un contrat de services professionnels visé à l'article 124, lorsqu'un tel contrat existe;

g) une personne élue pour deux ans par le conseil des médecins et dentistes constitué dans le centre et choisie parmi les membres de ce conseil;

h) le directeur général du centre.

1971, c. 48, a. 50; 1974, c. 42, a. 23.

Conseil d'un centre hospitalier

79. Un centre hospitalier est administré par un conseil formé des membres suivants, qui en font partie au fur et à mesure de leur élection ou nomination:

a) deux personnes majeures élues pour deux ans par l'assemblée des usagers du centre et choisies parmi ces usagers;

b) deux personnes nommées pour deux ans par le gouvernement après consultation des groupes socio-économiques les plus représentatifs du territoire desservi par le centre;

c) dans le cas d'un centre hospitalier dont les actifs immobiliers sont la propriété d'une corporation sans but lucratif autre qu'une corporation constituée en vertu de la présente loi, quatre personnes élues pour deux ans par les membres de la corporation;

d) une personne élue pour deux ans par le conseil consultatif du

personnel clinique constitué dans le centre et choisie parmi les membres de ce conseil;

e) une personne élue pour deux ans par le conseil des médecins et dentistes constitué dans le centre et choisie parmi les membres de ce conseil;

f) une personne élue pour deux ans par l'ensemble des membres du personnel non clinique à l'emploi du centre et choisie parmi ces membres;

g) une personne élue pour deux ans conjointement par les conseils d'administration des centres locaux de services communautaires reliés au centre par un contrat de services professionnels visé à l'article 124, lorsqu'un tel contrat existe;

h) dans le cas d'un établissement affilié à une université, un membre nommé pour deux ans par cette université et un autre élu pour deux ans par les médecins internes et résidents du centre;

i) le directeur général du centre.

1971, c. 48, a. 51; 1974, c. 42, a. 24.

Conseil d'un centre de réadaptation fonctionnelle

80. Un centre de réadaptation fonctionnelle est administré par un conseil formé des membres suivants, qui en font partie au fur et à mesure de leur élection ou nomination:

a) dans le cas d'un centre de réadaptation fonctionnelle qui reçoit uniquement des adultes, deux de ces adultes élus pour deux ans par l'ensemble de ces adultes; dans le cas d'un centre de réadaptation fonctionnelle qui reçoit uniquement des enfants de moins de dix-huit ans, deux des parents de ces enfants élus pour deux ans par l'ensemble des parents;

b) dans le cas d'un centre de réadaptation fonctionnelle qui reçoit à la fois des adultes et des enfants de moins de dix-huit ans, un adulte et un parent d'enfant élus pour deux ans, le premier par l'ensemble de ces adultes et le second par l'ensemble des parents des enfants;

c) deux personnes nommées pour deux ans par le gouvernement après consultation des groupes socio-économiques les plus représentatifs du territoire desservi par le centre;

d) dans le cas d'un centre de réadaptation fonctionnelle dont les actifs immobiliers sont la propriété d'une corporation sans but lucratif autre qu'une corporation constituée en vertu de la présente loi, quatre personnes élues pour deux ans par les membres de la corporation;

e) une personne élue pour deux ans par le conseil consultatif du personnel clinique constitué dans le centre et choisie parmi les membres de ce conseil;

f) une personne élue pour deux ans par le conseil des médecins et dentistes constitué dans le centre et choisie parmi les membres de ce conseil;

g) une personne élue pour deux ans par l'ensemble des membres

du personnel non clinique à l'emploi du centre et choisie parmi ces membres;

h) une personne élue pour deux ans conjointement par les conseils d'administration des centres hospitaliers reliés au centre par un contrat de services professionnels visé à l'article 124, lorsqu'un tel contrat existe;

i) dans le cas d'un établissement affilié à une université, un membre nommé pour deux ans par cette université et un autre élu pour deux ans par les médecins internes et résidents du centre;

j) le directeur général du centre.

1977, c. 48, a. 16.

Conseil d'un centre de services sociaux

81. Un centre de services sociaux est administré par un conseil formé des membres suivants, qui en font partie au fur et à mesure de leur élection ou nomination:

a) deux personnes majeures élues pour deux ans par l'assemblée des usagers du centre et choisies parmi ces usagers;

b) deux personnes nommées pour deux ans par le gouvernement après consultation des groupes socio-économiques les plus représentatifs du territoire desservi par le centre;

c) dans le cas d'un centre de services sociaux maintenu par une corporation visée au paragraphe *b* de l'article 10, quatre personnes élues pour deux ans par les membres de la corporation;

d) une personne élue pour deux ans par le conseil consultatif du personnel clinique constitué dans le centre et choisie parmi les membres de ce conseil;

e) une personne élue pour deux ans par l'ensemble des membres du personnel non clinique du centre et choisie parmi ces membres;

f) deux personnes élues pour deux ans conjointement par les conseils d'administration des centres locaux de services communautaires reliés au centre par un contrat de services professionnels visé à l'article 124, lorsqu'un tel contrat existe;

g) dans le cas d'un établissement affilié à une université, un membre nommé pour deux ans par cette université;

h) deux personnes élues pour deux ans conjointement par les conseils d'administration des centres hospitaliers auxquels le centre de services sociaux est relié par un contrat de services professionnels visé à l'article 124;

i) deux personnes élues pour deux ans conjointement par les conseils d'administration des centres d'accueil aux comités d'admission desquels participe le centre de services sociaux conformément aux règlements adoptés en vertu du paragraphe *c* de l'article 173;

j) le directeur général du centre.

1971, c. 48, a. 52; 1974, c. 42, a. 25; 1975, c. 61, a. 2.

Conseil d'un centre d'accueil

82. Un centre d'accueil est administré par un conseil formé des membres suivants, qui en font partie au fur et à mesure de leur nomination:

a) dans le cas d'un centre d'accueil qui reçoit uniquement des adultes, deux de ces adultes élus pour deux ans par l'ensemble de ces adultes, dans le cas d'un centre d'accueil qui reçoit uniquement des enfants de moins de 18 ans, deux des parents de ces enfants élus pour deux ans par l'ensemble des parents;

b) dans le cas d'un centre d'accueil qui reçoit à la fois des adultes et des enfants de moins de 18 ans, un adulte et un parent d'enfant élus pour deux ans, le premier par l'ensemble de ces adultes et le second par l'ensemble des parents des enfants;

c) deux personnes nommées pour deux ans par le gouvernement après consultation des groupes socio-économiques les plus représentatifs du territoire desservi par le centre;

d) dans le cas d'un centre d'accueil dont les actifs immobiliers sont la propriété d'une corporation sans but lucratif autre qu'une corporation constituée en vertu de la présente loi, quatre personnes élues pour deux ans par les membres de la corporation;

e) une personne élue pour deux ans par le conseil consultatif du personnel clinique constitué dans le centre, et choisie parmi les membres de ce conseil;

f) une personne élue pour deux ans par l'ensemble des membres du personnel non clinique du centre et choisie parmi ces membres;

g) une personne élue pour deux ans conjointement par les conseils d'administration des centres hospitaliers reliés au centre par un contrat de services professionnels visé à l'article 124, lorsqu'un tel contrat existe;

h) une personne élue pour deux ans conjointement par les conseils d'administration des centres de services sociaux reliés au centre par un contrat de services professionnels visé à l'article 124, lorsqu'un tel contrat existe;

i) dans le cas d'un établissement affilié à une université, un membre nommé pour deux ans par cette université;

j) le directeur général du centre;

k) dans le cas où un conseil des médecins et dentistes est constitué dans le centre, une personne élue pour deux ans par et parmi les membres dudit conseil.

Cas où par *b* ne s'applique pas

Le paragraphe *b* du présent article ne s'applique pas si le centre d'accueil reçoit à la fois moins de dix enfants et plus de dix adultes, auquel cas le centre est considéré comme recevant uniquement des adultes, s'il reçoit à la fois moins de dix adultes et plus de dix enfants, le centre est considéré comme recevant uniquement des enfants.

1971, c. 48, a. 53; 1974, c. 42, a. 26; 1975, c. 61, a. 3; 1977, c. 48, a. 17.

Abstention du directeur général

83. Lorsqu'un conseil d'administration discute ou décide de la destitution, de la suspension, de la rémunération, du renouvellement d'engagement ou des autres conditions de travail du directeur général, celui-ci s'abstient de siéger.

1974, c. 42, a. 27; 1977, c. 48, a. 18.

Date de l'assemblée

84. L'assemblée visée au paragraphe *a* de chacun des articles 78, 79 et 81 doit être tenue à tous les deux ans, le quatrième dimanche du mois de mai.

Désignation du président

Avant le quinze avril de chaque année où l'assemblée doit être tenue, le conseil régional désigne un président d'assemblée, fixe le lieu de celle-ci et la convoque par un avis publié dans deux journaux circulant dans le territoire desservi par l'établissement. Dans le cas où un établissement possède des installations éloignées les unes des autres, le conseil régional peut décider que l'assemblée soit tenue en plus d'un endroit et nommer un président différent pour chaque séance.

Quorum

Le quorum à une assemblée est de cent personnes dans le cas d'un centre local de services communautaires et de cinquante personnes dans le cas d'un établissement d'une autre catégorie. Toutefois, si l'assemblée est tenue en plus d'un endroit, le quorum de chaque séance est fixé par le conseil régional.

1971, c. 48, a. 54; 1974, c. 42, a. 28; 1977, c. 48, a. 19.

Années d'élections

85. Des élections en vertu de chacun des paragraphes *a* de l'article 78, *a* et *c* de l'article 79, *a*, *b* et *d* de l'article 80, *a* et *c* de l'article 81 et *a*, *b* et *d* du premier alinéa de l'article 82 sont tenues les années paires. Les autres élections et nominations en vertu des mêmes articles ont lieu les années impaires.

1974, c. 42, a. 28; 1977, c. 48, a. 20.

Personnes ineligibles

86. Une personne ne peut être membre du conseil d'administration d'un établissement si:

a) elle est interdite;

b) elle est en cure fermée ou incapable d'administrer ses biens au sens de la Loi sur la protection du malade mental (chapitre P-41); ou

c) elle a été condamnée depuis moins de cinq ans pour avoir commis une infraction ou un crime pouvant entraîner jusqu'à trois années de détention.

Disposition non applicable

Le paragraphe *c* du présent article ne s'applique pas aux conseils d'administration des centres d'accueil désignés par le gouvernement, dont l'arrêté doit être publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

Nomination des membres du conseil

Lorsque le conseil régional de la région dans laquelle se trouve un établissement estime qu'il est peu probable qu'un nombre suffisant de personnes en mesure d'accomplir adéquatement leurs fonctions puissent être élues conformément au paragraphe *a* de chacun des articles 78, 79 ou 81, ou aux paragraphes *a* ou *b* de l'article 80, ou aux paragraphes *a* ou *b* du premier alinéa de l'article 82, il nomme les membres du conseil d'administration visés par le présent alinéa.

1974, c. 42, a. 28; 1977, c. 48, a. 21.

Requête en contestation d'élection

87. Toute personne intéressée peut présenter devant la Commission une requête en contestation ou annulation de toute élection tenue en vertu de l'un ou l'autre des articles 78, 79, 80, 81 ou 82.

Décision

La Commission peut confirmer ou annuler l'élection, ou déclarer une autre personne dûment élue.

Nouvelle élection

Quand la Commission annule l'élection d'un membre sans déclarer une autre personne dûment élue, une nouvelle élection doit être tenue sans délai.

Fonctions continuées

Le membre ainsi élu reste en fonction pour la durée non écoulée du mandat du membre dont l'élection a été annulée.

1974, c. 42, a. 28; 1977, c. 48, a. 22.

Conditions de travail de personne perdant son caractère de salarié

88. Lorsqu'une personne devenant membre du conseil d'administration d'un établissement perd de ce fait, dans l'établissement, le caractère de salarié au sens du Code du travail, ses conditions de travail continuent d'être régies par la convention collective alors en vigueur pour les salariés dans l'établissement ou toute autre convention subséquente, pendant le temps où cette personne est membre du conseil d'administration.

1975, c. 61, a. 4.

Nomination par conseil régional

89. Si l'élection ou la nomination d'un membre en vertu des articles 78 à 82 n'a pas lieu, le conseil régional de la région dans laquelle l'établissement est situé fait la nomination.

Nomination par le ministre

À défaut de conseil régional dans la région, le ministre fait la nomination.

1971, c. 48, a. 55.

Perte de qualité

90. Une personne cesse de faire partie d'un conseil d'administration d'un établissement dès qu'elle perd la qualité nécessaire à sa nomination ou à son élection, à l'exception des membres élus en vertu des paragraphes *a* ou *b* de l'article 80, ou *a* ou *b* du premier alinéa de l'article 82.

1977, c. 48, a. 24.

Vacance

91. Toute vacance survenant moins d'un an après l'élection ou la nomination d'un membre du conseil d'un établissement est comblée dans un délai raisonnable en suivant le mode d'élection ou de nomination prescrit pour l'élection ou la nomination du membre à remplacer, mais seulement pour la durée non écoulée du mandat de ce dernier.

Vacance

Toute vacance survenant un an ou plus après l'élection ou la nomination, est comblée, pour la durée non écoulée du mandat du membre à remplacer par les membres du conseil restant en fonction.

Exception

Le présent article ne s'applique pas au directeur général.

1971, c. 48, a. 56; 1974, c. 42, a. 29.

Fonctions continuées

92. Les membres du conseil d'un établissement public restent en fonction, nonobstant l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce qu'ils soient nommés ou élus de nouveau ou remplacés.

1971, c. 48, a. 57.

Président, vice-président

93. Les membres du conseil d'un établissement public élisent parmi eux, chaque année, le président et le vice-président de l'établissement.

Vote prépondérant

Au cas d'égalité des voix à une assemblée des membres du conseil d'administration, le président a un vote prépondérant.

1971, c. 48, a. 58.

Indemnisation

94. Les membres du conseil d'un établissement public ne reçoivent aucun traitement à ce titre; ils peuvent être indemnisés, conformément aux règlements, de ce qu'il leur en coûte pour assister aux assemblées.

1971, c. 48, a. 59.

Conflit d'intérêt

95. Aucun membre du conseil d'un établissement public ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'établissement.

Exception

Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec toute la diligence possible.

1971, c. 48, a. 60.

§4. — Comité administratif

Constitution

96. Le conseil d'administration de tout établissement public doit, par règlement, établir un comité administratif et déterminer les fonctions, pouvoirs et devoirs de ce comité.

1971, c. 48, a. 61.

Composition

97. Le comité administratif est formé du président du conseil d'administration, du directeur général et de quatre autres membres du conseil d'administration de l'établissement nommés annuellement par ce conseil, dont un doit avoir été élu en vertu du paragraphe *a* de chacun des articles 78 à 82 ou du paragraphe *b* de l'article 82.

1971, c. 48, a. 62; 1974, c. 42, a. 30.

Composition

98. Toutefois, dans le cas d'un centre hospitalier ou d'un centre de réadaptation fonctionnelle, un de ces membres est le membre du conseil d'administration désigné par le conseil des médecins et dentistes et un autre est le membre du conseil d'administration désigné par le conseil consultatif du personnel clinique; dans le cas d'un centre de services sociaux, un de ces membres est le membre du conseil d'administration désigné par le conseil consultatif du personnel clinique.

Délégué d'une université

Dans le cas d'un établissement affilié à une université, une personne déléguée par cette université fait aussi partie du comité administratif avec voix consultative seulement.

1971, c. 48, a. 63; 1974, c. 42, a. 31; 1977, c. 48, a. 25.

Personnes faisant partie du personnel clinique

99. Dans un établissement où il n'y a pas de conseil des médecins et dentistes, au moins une personne faisant partie du personnel clinique et pas plus de deux doivent faire partie du comité administratif.

Médecins ou dentistes

Dans un établissement où il y a un conseil des médecins et dentistes, au moins un médecin ou dentiste y exerçant et pas plus de deux et au moins une personne autre que médecin ou dentiste, faisant partie du personnel clinique et pas plus de deux, doivent faire partie du comité administratif.

1971, c. 48, a. 64; 1974, c. 42, a. 32.

Perte de qualité

100. Une personne cesse d'être membre du comité administratif dès qu'elle perd la qualité nécessaire pour y siéger.

1971, c. 48, a. 65.

Fonctions continuées

101. Sous réserve de l'article 100, les membres du comité administratif restent en fonction, nonobstant l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce qu'ils soient nommés de nouveau ou remplacés.

1971, c. 48, a. 66.

Indemnisation

102. Les membres du comité administratif d'un établissement public ne reçoivent aucun traitement à ce titre; ils peuvent être indemnisés, conformément aux règlements, de ce qu'il leur en coûte pour assister aux assemblées.

1971, c. 48, a. 67.

Vacance

103. Toute vacance parmi les membres du comité administratif est comblée en suivant le mode de nomination prescrit pour la nomination du membre à remplacer, mais seulement pour la durée non écoulée du mandat de ce dernier.

1971, c. 48, a. 68; 1974, c. 42, a. 33.

§5 — *Directeur général et personnel*

Directeur général

104. Le directeur général d'un établissement public est nommé par le conseil d'administration.

Directeur général

Le directeur général d'un établissement privé est nommé par le propriétaire de l'établissement.

Services exclusifs

Les règlements déterminent les classes d'établissement dans lesquelles le directeur général doit s'occuper exclusivement du travail de l'établissement et des devoirs de sa fonction.

1971, c. 48, a. 69.

Fonctions

105. Le directeur général, sous l'autorité du conseil d'administration, est responsable de l'administration et du fonctionnement de l'établissement.

Il doit notamment:

a) assurer la mise à exécution des résolutions du conseil d'administration et du comité administratif;

b) préparer et soumettre pour approbation au conseil d'administration le plan d'organisation de l'établissement;

c) préparer le budget de l'établissement, le soumettre pour approbation au conseil d'administration et voir à son exécution conformément aux approbations et autorisations obtenues;

d) sélectionner et engager les membres du personnel y compris les cadres autres que supérieurs et adresser au conseil d'administration des recommandations sur l'engagement et la nomination du person-

nel de cadre supérieur en conformité des règlements adoptés en vertu de l'article 154;

e) voir à la mise en vigueur et à l'opération d'un système efficace de gestion et de contrôle pour la conservation et l'utilisation des ressources de l'établissement;

f) signer au nom de l'établissement les contrats autorisés par le conseil d'administration ou par le comité administratif.

1971, c. 48, a. 70; 1974, c. 42, a. 34.

Destitution

106. Le conseil d'administration d'un établissement public ne peut destituer le directeur général ou réduire son traitement que par une résolution adoptée par le vote affirmatif d'au moins les deux tiers de ses membres à une assemblée convoquée à cette fin.

1971, c. 48, a. 71; 1977, c. 48, a. 26.

Accès à l'établissement

107. Le conseil d'administration et le directeur général d'un établissement doivent permettre l'accès à l'établissement aux représentants des corporations professionnelles visées au Code des professions (chapitre C-26) pour l'accomplissement des fonctions que celles-ci doivent remplir pour assurer la protection du public.

1974, c. 42, a. 35.

§6. — *Dispositions particulières*

Conseil consultatif

108. Un conseil consultatif du personnel clinique est institué dans chaque établissement. Ce conseil est composé de toutes les personnes faisant partie du personnel clinique oeuvrant dans l'établissement.

1971, c. 48, a. 72; 1974, c. 42, a. 36.

Fonctions

109. Le conseil consultatif du personnel clinique a pour fonction de faire des recommandations au conseil d'administration sur l'organisation scientifique et technique de l'établissement.

1971, c. 48, a. 73; 1974, c. 42, a. 37.

Comité exécutif

110. Les pouvoirs du conseil consultatif du personnel clinique sont exercés par un comité exécutif formé de trois personnes faisant partie du personnel clinique oeuvrant dans l'établissement, du directeur général de l'établissement et du directeur des services professionnels. Dans le cas d'un établissement où il y a un conseil des médecins et dentistes, ce comité comprend en plus un médecin ou dentiste désigné par le conseil des médecins et dentistes. Toutefois,

le pouvoir d'élire un membre au conseil d'administration de l'établissement est exercé par l'ensemble des membres du conseil consultatif du personnel clinique.

1971, c. 48, a. 74; 1974, c. 42, a. 38; 1977, c. 48, a. 27.

Conseil des médecins et dentistes

111. Un conseil des médecins et dentistes est institué dans chaque centre hospitalier, centre de réadaptation fonctionnelle ou centre local de services communautaires où exercent au moins trois médecins ou dentistes.

Composition

Ce conseil est composé de tous les médecins et dentistes exerçant leur profession dans l'établissement.

1971, c. 48, a. 75; 1974, c. 42, a. 38; 1977, c. 48, a. 28.

Responsabilité

112. Le conseil des médecins et dentistes est responsable vis-à-vis du conseil d'administration

a) du contrôle et de l'appréciation des actes médicaux et dentaires posés dans l'établissement;

b) du maintien de la compétence des médecins et dentistes exerçant dans l'établissement à un niveau suffisant pour assurer des services de qualité à la population en ce qui a trait aux soins médicaux et dentaires.

1971, c. 48, a. 76.

Comité exécutif

113. Les pouvoirs du conseil des médecins et dentistes, dans un établissement comptant plus de cinq médecins et dentistes sont exercés par un comité exécutif formé de cinq médecins ou dentistes désignés par le conseil des médecins et dentistes, du directeur général de l'établissement et du directeur des services professionnels. Toutefois, le pouvoir d'élire un membre au conseil d'administration de l'établissement est exercé par l'ensemble des membres du conseil des médecins et dentistes.

1971, c. 48, a. 77; 1977, c. 48, a. 29.

Réglementation

114. Le conseil consultatif du personnel clinique et le conseil des médecins et dentistes peuvent, conformément aux règlements, adopter des règlements concernant leur régie interne, la création de comités et leur fonctionnement ainsi que la poursuite de leurs fins.

Entrée en vigueur

Ces règlements entrent en vigueur sur approbation par le conseil d'administration.

Dossiers et procès-verbaux confidentiels

Les dossiers et les procès-verbaux du conseil consultatif du personnel clinique de même que les dossiers et les procès-verbaux du conseil des médecins et dentistes et de chacun de leurs comités sont confidentiels et nul ne peut en prendre connaissance si ce n'est les membres

de chacun de ces conseils ou comités ou encore la Commission ou les représentants d'une corporation professionnelle par rapport à ses membres, dans l'exercice des fonctions à elles attribuées par la loi.

1971, c. 48, a. 78; 1974, c. 42, a. 39.

Directeur des soins infirmiers

115. Le conseil d'administration de tout centre hospitalier doit nommer un directeur de soins infirmiers, après avoir pris l'avis du directeur général. Ce directeur doit être membre en règle de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec; il exerce les fonctions prévues au plan d'organisation et aux règlements.

Directeurs des services hospitaliers et administratifs

Si le plan d'organisation le prévoit, le conseil d'administration nomme en outre, après avoir pris l'avis du directeur général, un directeur des services hospitaliers et un directeur des services administratifs; ces directeurs exercent les fonctions prévues au plan d'organisation et aux règlements.

1974, c. 42, a. 40.

Directeur des services professionnels

116. Le conseil d'administration de tout centre hospitalier, centre de réadaptation fonctionnelle ou de tout centre de services sociaux doit nommer un directeur des services professionnels.

Avis des conseils

Le conseil nomme ce directeur après avoir pris l'avis du conseil consultatif du personnel clinique; dans le cas d'un centre hospitalier, il prend aussi l'avis du conseil des médecins et dentistes.

Avis de l'université

S'il s'agit d'un établissement affilié à une université, le conseil prend aussi l'avis de cette université.

1971, c. 48, a. 79; 1974, c. 42, a. 41; 1977, c. 48, a. 30.

Qualité requise

117. Dans le cas d'un centre hospitalier, le directeur des services professionnels doit être un médecin autorisé à exercer sa profession en vertu de la Loi médicale.

1971, c. 48, a. 80.

Devoirs

118. Le directeur des services professionnels doit, sous l'autorité du directeur général,

a) coordonner et surveiller les activités professionnelles et scientifiques qui s'exercent dans l'établissement, sous réserve des responsabilités données aux autres directeurs, envers les professionnels de la santé autres que les médecins et dentistes par les règlements ou le plan d'organisation;

b) vérifier le fonctionnement des comités du conseil consultatif des professionnels et du conseil des médecins et dentistes et s'assurer qu'ils s'acquittent de leurs fonctions et, dans le cas du conseil des

médecins et dentistes, qu'ils contrôlent adéquatement les actes médicaux et dentaires posés dans l'établissement.

1971, c. 48, a. 81; 1974, c. 42, a. 42.

§7. — *Fusion et conversion*

Fusion par lettres patentes

119. Le ministre des consommateurs, coopératives et institutions financières peut, avec l'autorisation du gouvernement, délivrer des lettres patentes sous ses seing et sceau fusionnant avec une corporation qui maintient un établissement constitué en vertu de la présente loi:

a) tout autre tel établissement;

b) toute autre corporation ayant des objets similaires, quelle que soit la loi qui la régit et même si elle a été constituée par une loi spéciale.

1971, c. 48, a. 82; 1975, c. 76, a. 11.

Conversion par lettres patentes

120. Le ministre des consommateurs, coopératives et institutions financières peut, de la même manière, convertir une corporation visée au paragraphe *b* de l'article 119 en un établissement visé au paragraphe *a* dudit article, ou fusionner entre elles plusieurs corporations visées au paragraphe *b* dudit article.

1971, c. 48, a. 83; 1974, c. 42, a. 43; 1975, c. 76, a. 11.

Consentement requis

121. Un établissement visé aux articles 10 à 13 ne peut être fusionné ou converti en vertu des articles 119 ou 120 qu'avec son consentement et aux conditions agréées entre lui et le ministre.

1971, c. 48, a. 84; 1977, c. 48, a. 31.

Publication d'avis

122. Un avis de la délivrance des lettres patentes en vertu des articles 119 et 120 doit être publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

Date de fusion

Sous réserve de la publication de l'avis prévu à l'alinéa précédent mais à compter de la date des lettres patentes, les corporations sont fusionnées et ne forment qu'une seule corporation ou, suivant le cas, la corporation convertie cesse d'exister.

1971, c. 48, a. 85.

Droits, biens et obligations de la nouvelle corporation

123. La nouvelle corporation résultant de la fusion ou conversion jouit, sous le nom qui lui est attribué par les lettres patentes, de tous les droits, acquiert tous les biens et assume toutes les obligations des

corporations fusionnées ou de la corporation convertie et les procédures où ces dernières sont parties peuvent être continuées sans reprise d'instance.

1971, c. 48, a. 86.

§8. — *Dispositions diverses*

Contrats de services

124. Tout établissement public peut conclure avec tout autre établissement ou organisme des contrats de services professionnels par lesquels l'une des parties s'engage à rendre disponible à l'autre des services d'ordre professionnel ou par lesquels les parties s'échangent de tels services, un tel contrat n'est valide qu'à compter de la date à laquelle il est déposé auprès du conseil régional de la région où est situé chaque établissement qui le conclut.

1971, c. 48, a. 87.

Services d'enseignement et de recherche

125. En outre des services qu'il peut offrir eu égard à la catégorie à laquelle il appartient, un établissement peut offrir des services d'enseignement et de recherche s'il est relié par un contrat d'affiliation à une institution d'enseignement qui est reconnue par le ministre de l'éducation et le ministre des affaires sociales; les termes de ce contrat doivent toutefois être approuvés par le ministre des affaires sociales et par le ministre de l'éducation.

Responsable

Un tel contrat doit déterminer la personne qui est responsable de l'enseignement dispensé dans l'établissement.

1971, c. 48, a. 88.

Séance d'information

126. Tout établissement public doit tenir au moins une fois par année, conformément aux règlements, une séance publique d'information à laquelle la population du territoire desservi par l'établissement est invitée à participer.

Réponse aux questions

Les membres du conseil d'administration doivent alors répondre aux questions qui leur sont adressées relativement aux états financiers de l'établissement, aux services qu'il fournit, aux relations qu'il entretient avec les autres établissements et avec le conseil régional dans la région duquel il est situé.

Procédure

Le mode de convocation de cette assemblée ainsi que la procédure qui doit y être suivie sont déterminés par le conseil régional de la région dans laquelle l'établissement est situé.

Séance d'information

La séance annuelle publique d'information tenue en vertu du présent article peut avoir lieu en même temps que l'assemblée des usagers visée au paragraphe *a* de chacun des articles 78, 79 et 81.

1971, c. 48, a. 89; 1974, c. 42, a. 45; 1977, c. 48, a. 32.

Renonciation de responsabilité interdite

127. Il est défendu à tout établissement, à ses administrateurs, employés ou préposés et à tout professionnel de requérir d'une personne ou de ses représentants une renonciation à la responsabilité résultant d'une faute professionnelle ou résultant de l'hospitalisation ou de l'hébergement de cette personne, d'examens médicaux, de traitements ou d'interventions chirurgicales.

Nullité

Si une telle renonciation est donnée, elle est nulle.

Application aux familles d'accueil

Le présent article s'applique aussi aux familles d'accueil quant à leur faute ou négligence.

1971, c. 48, a. 90; 1974, c. 42, a. 46.

Assurance responsabilité

128. Tout médecin ou dentiste exerçant dans un établissement doit détenir, pour lui et sa succession, une police valide d'assurance de responsabilité professionnelle acceptée par le conseil d'administration et, chaque année, établir que cette assurance est en vigueur.

Membre de l'A.C.P.M.

Un médecin ou dentiste peut toutefois s'acquitter de l'obligation visée au premier alinéa en fournissant annuellement au conseil d'administration la preuve qu'il est membre de l'Association Canadienne de Protection Médicale.

1971, c. 48, a. 91; 1974, c. 42, a. 47.

Exercice dans un établissement

129. Un médecin ou dentiste peut exercer sa profession dans un établissement dès sa nomination par le conseil d'administration; il jouit du statut et des privilèges qui lui sont accordés par le conseil d'administration, après recommandation du conseil des médecins et dentistes s'il y en a un.

1971, c. 48, a. 92; 1974, c. 42, a. 48.

Formulaire de demande de nomination

130. Un médecin ou dentiste désirant exercer sa profession dans un centre hospitalier doit adresser au directeur général un formulaire de demande de nomination conformément aux règlements.

Étude par comité d'examen

Le comité d'examen des titres du conseil des médecins et dentistes, dont la composition est déterminée par les règlements, étudie la demande du candidat et fait rapport au conseil des médecins et dentistes dans les 30 jours de la réception de la demande par le directeur général.

Recommandation

Le conseil des médecins et dentistes adresse ensuite dans les 30 jours une recommandation au conseil d'administration.

Décision au candidat

Le conseil d'administration transmet au candidat une décision écrite dans les 90 jours de la réception de la demande originale par le directeur général.

Consultation de l'université

S'il s'agit d'un centre hospitalier affilié à une université, le conseil d'administration prend la décision après consultation de l'université selon les dispositions du contrat d'affiliation.

Refus motivé

Tout refus de candidature doit être motivé et se fonder uniquement sur des critères de qualification, de compétence scientifique ou de comportement, eu égard aux exigences propres au centre hospitalier.

1974, c. 42, a. 48.

Renouvellement de nomination

131. Le renouvellement ou non renouvellement de nomination, le changement de statut ou de privilège, la réinstallation ou le congédiement d'un médecin ou dentiste est décidé par le conseil d'administration après consultation du conseil des médecins et dentistes. S'il s'agit d'un établissement affilié à une université, le conseil d'administration consulte en outre l'université selon les dispositions du contrat d'affiliation.

Refus de renouvellement doit être motivé

Tout refus du renouvellement de nomination, de statut ou de privilège, tout refus de réinstallation ou tout congédiement doit être motivé et se fonder uniquement sur le défaut de qualification, l'incompétence scientifique, la négligence, l'inconduite ou l'inobservance des règlements, eu égard aux exigences propres au centre hospitalier.

1974, c. 42, a. 48.

Appel à la Commission

132. Tout médecin ou dentiste qui n'est pas satisfait d'une décision rendue à son sujet en vertu des articles 130 ou 131 peut en appeler à la Commission.

Appel à la Commission

Il peut en outre en appeler à la Commission si plus de 90 et moins de 180 jours se sont écoulés depuis que sa demande de nomination a été adressée conformément au premier alinéa de l'article 130 et si aucune décision ne lui a été transmise.

1974, c. 42, a. 48.

Pouvoirs des comités de révision

133. Aucune des dispositions de la présente loi ne peut être interprétée comme limitant les pouvoirs des comités de révision institués par l'article 41 de la Loi sur l'assurance-maladie (chapitre A-29) ou des corporations professionnelles visées au Code des professions (chapitre C-26).

1974, c. 42, a. 48.

Contributions bénévoles

134. Tout établissement peut recevoir des contributions bénévoles de particuliers ou d'organismes publics ou privés désirant aider à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

Fonds spécial

Si une contribution a été faite à des fins particulières, le montant n'en est pas versé dans les fonds généraux de l'établissement; il est versé dans un fonds spécial géré par l'établissement et placé ou

déposé par lui suivant les articles 981*o* et suivants du Code civil, jusqu'à ce qu'il en soit disposé aux fins particulières pour lesquelles la contribution a été faite.

Administration fiduciaire

Toutefois, ce montant peut être confié à une corporation sans but lucratif constituée suivant les lois du Québec et n'ayant pas d'autres objets que ceux de gérer les contributions versées à cet établissement ou à plusieurs établissements et de recevoir directement des contributions versées par d'autres personnes pour des fins particulières. Il doit être confié à une telle corporation si une pareille condition est attachée à la contribution, et être utilisé aux fins particulières stipulées. La corporation est assujettie aux règles prévues à l'alinéa précédent relativement à la gestion des contributions et à leur placement.

Garde des titres

Les titres ou autres valeurs détenus par une corporation visée au présent article doivent être confiés à la garde d'une institution inscrite auprès de la Régie de l'assurance-dépôts du Québec, sauf si le ministre en ordonne autrement.

Répartition des avoirs

En cas de dissolution d'une telle corporation et advenant l'absence de dispositions particulières dans les lettres-patentes à ce sujet, le gouvernement détermine la répartition des avoirs de ladite corporation.

Fonds en fiducie

Les fonds versés à une corporation sans but lucratif conformément au présent article sont considérés reçus par elle en fiducie; la corporation qui les reçoit est assujettie relativement à ces fonds aux mêmes obligations et pouvoirs qu'une compagnie de fiduc... constituée au Québec.

Fonds constitués par contributions

Les règles qui précèdent s'appliquent également aux fonds constitués au moyen de contributions avant le 1er juin 1972, et qui ont traditionnellement été utilisés à des fins particulières.

Transfert à corporation constituée par lois du Québec

Dans les cas où un montant visé au troisième alinéa du présent article avait été confié à une corporation non constituée suivant les lois du Québec, avant le 8 janvier 1975, ce montant doit être transféré à une corporation constituée suivant les lois du Québec, avant le premier janvier 1976.

1971, c. 48, a. 93; 1974, c. 42, a. 49.

Expropriation par centre hospitalier, de réadaptation fonctionnelle ou d'accueil

135. Un centre hospitalier, un centre de réadaptation fonctionnelle ou un centre d'accueil tenant au moins cinquante lits à la disposition des personnes à qui il fournit des services de santé ou des services sociaux peut acquérir, par expropriation, tout immeuble situé dans la même municipalité que le centre ou dans une municipalité contiguë et dont il a besoin pour agrandir ou parfaire son installation ou pour y organiser des services se rattachant à son fonctionnement général.

1973, c. 38, a. 142; 1977, c. 48, a. 33.

SECTION VI
PERMIS

§1. — *Délivrance des permis*

Permis

136. Nul ne peut exploiter un établissement s'il ne détient un permis délivré à cette fin par le ministre.

1971, c. 48, a. 94.

Contenu

137. Le permis indique la catégorie de l'établissement ainsi que sa classe et son type s'il y a lieu et les limites à l'intérieur desquelles il est habilité à exercer ses activités.

Établissement appartenant à plus d'une catégorie

Lorsqu'un établissement appartient à plus d'une catégorie, les dispositions de la loi et des règlements s'appliquent aux différentes parties de l'établissement selon la catégorie à laquelle elles appartiennent. Toutefois, il ne peut y avoir qu'un seul conseil consultatif du personnel clinique et qu'un seul conseil des médecins et dentistes dans l'établissement.

1971, c. 48, a. 95; 1974, c. 42, a. 50; 1975, c. 61, a. 5.

Demande

138. Toute personne qui sollicite un permis doit transmettre sa demande au ministre conformément aux règlements.

Délivrance

Le ministre délivre le permis s'il juge qu'il est dans l'intérêt public de le faire.

1971, c. 48, a. 96.

Durée et renouvellement

139. Tout permis est accordé pour une période de douze mois qui se termine le 31 décembre de chaque année; il est renouvelé à cette date pour une année si son détenteur remplit les conditions prescrites pour l'obtenir, conformément aux règlements.

1971, c. 48, a. 97.

Livres et comptes

140. Tout détenteur de permis doit tenir les livres et comptes prescrits par les règlements.

1971, c. 48, a. 99.

Rapport

141. Tout détenteur de permis doit, aux époques fixées par les règlements, fournir au ministre un rapport détaillé de son activité contenant les renseignements prescrits par les règlements; ce rapport doit être accompagné, dans le cas des établissements publics et des

établissements privés visés aux articles 176 et 177 d'états financiers faits en la forme prescrite par règlement et revêtus du certificat du vérificateur de l'établissement.

1971, c. 48, a. 100.

Accès permis

142. Tout détenteur de permis, toute famille d'accueil ou toute personne qui maintient une installation, autre qu'un cabinet privé de professionnel, où des services de logement, de garde ou de soins sont fournis, est tenue de permettre accès à toute personne que le ministre autorise par écrit pour faire enquête afin de constater si la loi et les règlements sont respectés.

1971, c. 48, a. 101; 1974, c. 42, a. 52.

Cession ou transport

143. Un permis ne peut être cédé ou transporté sans la permission écrite du ministre.

1971, c. 48, a. 102.

Transfert ou attribution d'actions

144. Nul transfert ou attribution d'actions d'une corporation qui maintient un établissement ne peut être effectué sans qu'un avis écrit n'en ait été donné au ministre si ce transfert ou cette attribution a pour effet de porter à plus de cinquante pour cent des actions émises de la corporation, le nombre d'actions détenues directement ou indirectement par une personne.

1971, c. 48, a. 103; 1974, c. 42, a. 53.

Permis non requis

145. Aucun permis n'est exigible d'une famille d'accueil en vertu de la présente loi.

1974, c. 42, a. 54; 1977, c. 48, a. 34.

§2. — *Suspension, annulation et refus de renouvellement des permis; appels*

Suspension de permis

146. Le ministre peut suspendre, annuler ou refuser de renouveler le permis de tout détenteur qui:

a) a commis une infraction à la présente loi ou aux règlements;

b) ne remplit plus les conditions requises pour obtenir son permis;

c) est insolvable ou sur le point de le devenir;

d) ne peut assurer des services de santé et des services sociaux adéquats.

1971, c. 48, a. 104; 1977, c. 48, a. 35.

Audition du détenteur

147. Le ministre doit, avant de prononcer l'annulation, la suspension ou le refus de renouvellement d'un permis, donner au détenteur l'occasion d'être entendu. Il doit aussi notifier par écrit sa décision, en la motivant, à la personne dont il suspend, annule ou ne renouvelle pas le permis.

1971, c. 48, a. 105.

Appel à la Commission

148. Toute personne dont le permis est suspendu, annulé ou n'est pas renouvelé peut interjeter appel de la décision du ministre devant la Commission:

a) si les motifs de fait ou de droit invoqués au soutien de la décision sont manifestement erronés;

b) si la procédure suivie est entachée de quelque irrégularité grave;

c) si la décision n'a pas été rendue avec impartialité.

1971, c. 48, a. 106; 1974, c. 42, a. 55.

Transmission du dossier

149. Dans le mois qui suit la signification à lui faite de la déclaration d'appel, le ministre transmet au greffier de la Commission le dossier relatif à la décision dont est appel.

1971, c. 48, a. 107; 1974, c. 42, a. 56.

SECTION VII

DISPOSITIONS DIVERSES

Médicaments autorisés

150. Un établissement ne peut fournir que les médicaments apparaissant à la liste des médicaments visée à l'article 4 de la Loi sur l'assurance-maladie (chapitre A-29) ou des prothèses ou appareils visés à l'article 3 de la même loi ou inclus dans les services assurés visés à la Loi sur l'assurance-hospitalisation (chapitre A-28).

Médicaments autorisés

Toutefois, un centre hospitalier ou un centre de réadaptation fonctionnelle peut fournir des médicaments qui n'apparaissent pas sur la liste lorsqu'il s'agit de médicaments utilisés à des fins exclusives aux centres hospitaliers, tels les curarisants, les anesthésiques généraux, les agents de diagnostics, les produits immunologiques, les substances radioactives et les solutions physiologiques.

Médicaments pour recherche clinique

Il peut, en outre fournir d'autres médicaments que ceux mentionnés au premier alinéa, pour fins de recherche clinique et fondamentale ou de nécessité médicale particulière. En tel cas, le médecin ou dentiste ayant utilisé ou prescrit ces médicaments doit en aviser par écrit l'exécutif du conseil des médecins et dentistes lequel doit requérir le comité de pharmacologie de donner son opinion sur la nécessité

d'utiliser ces médicaments à nouveau dans les mêmes circonstances.

1971, c. 48, a. 108; 1974, c. 42, a. 57; 1977, c. 48, a. 36.

Subrogation.

151. Le gouvernement du Québec est de plein droit subrogé au recours de tout bénéficiaire contre un tiers jusqu'à concurrence du coût des services assumé par lui à la suite d'un dommage causé par la faute de ce tiers.

Faute commune.

La faute commune entraîne la réduction du montant de cette subrogation dans la même proportion que le recours du bénéficiaire.

Transaction.

Le ministre a le pouvoir de transiger sur toute réclamation découlant du présent article et il peut déléguer pouvoir.

Libération de l'assureur.

L'assureur de la responsabilité d'un tiers ne peut se libérer de son obligation de l'indemniser de sa responsabilité découlant du présent article autrement que par paiement.

Engagement invalide.

Un engagement par une personne de libérer un tiers ou son assureur de leur responsabilité découlant du présent article ou de les en indemniser est invalide et doit être considéré comme non écrit dans toute convention, transaction ou quittance.

Droits partie du domaine public.

Les droits acquis par suite de la subrogation prévue au présent article font partie du domaine public du Québec à compter de leur naissance et sont soumis aux règles applicables aux droits qui en font partie; toutefois, le droit d'action qui en résulte se prescrit par trois ans.

1971, c. 48, a. 109; 1974, c. 42, a. 57.

Réception de sommes interdite.

152. Un centre d'accueil ne peut recevoir des sommes d'argent provenant du fonds consolidé du revenu ou versées par un centre de services sociaux pour des services fournis à des enfants qui ne lui ont pas été confiés par l'entremise d'un centre de services sociaux ou conformément à la Loi sur la protection de la jeunesse (chapitre P-34).

Contrôle d'une famille d'accueil.

Une famille d'accueil doit se soumettre au contrôle et à la surveillance du centre de services sociaux par l'entremise duquel des enfants ou adultes lui ont été confiés, ou, dans le cas où des enfants lui ont été confiés conformément à la Loi sur la protection de la jeunesse, du centre de services sociaux désigné par le juge.

1971, c. 48, a. 110; 1974, c. 42, a. 57.

Surveillance sur familles d'accueil.

153. Le gouvernement détermine par règlement la surveillance que doivent exercer les centres de services sociaux sur les familles d'accueil et fixe les montants que les centres de services sociaux peuvent verser aux familles d'accueil pour la prise en charge de bénéficiaires.

1971, c. 48, a. 111; 1974, c. 42, a. 57.

Règles de sélection des directeurs généraux

154. Le gouvernement peut établir par règlement, les règles qui doivent être suivies dans les conseils régionaux, dans les établissements publics et dans les établissements visés aux articles 176 et 177 pour la sélection et la nomination des directeurs généraux et des cadres supérieurs ainsi que les barèmes qui doivent y être respectés pour la rémunération des directeurs généraux et de tout le personnel compte tenu des conventions collectives en vigueur.

1971, c. 48, a. 112; 1974, c. 42, a. 57.

Sollicitation de dons interdite

155. Le propriétaire, un membre du conseil d'administration ou une personne employée dans un établissement ou un membre d'une famille d'accueil ne peut solliciter ni accepter un don ou un legs d'une personne hébergée dans cet établissement ou prise en charge par cette famille d'accueil.

1971, c. 48, a. 113; 1974, c. 42, a. 57.

Consentement non requis

156. Le consentement du conjoint ne peut être exigé pour la prestation de services dans un établissement.

1971, c. 48, a. 114; 1974, c. 42, a. 57.

École industrielle

157. Le ministre peut accorder à tout établissement qu'il désigne le statut d'école industrielle, au sens de l'article 2 de la Loi sur les jeunes délinquants (Statuts révisés du Canada, 1970, chapitre J-3).

1971, c. 48, a. 115; 1974, c. 42, a. 57.

Interdiction de refuser permis municipal

158. Nul permis ou certificat municipal ne peut être refusé et nulle poursuite en vertu d'un règlement municipal ne peut être intentée pour le seul motif qu'une construction ou un local d'habitation est destiné à être occupé en tout ou en partie par un foyer de groupe, un pavillon ou une famille d'accueil au sens de la présente loi ou des règlements.

Application

Le présent article prévaut sur toute loi générale ou spéciale.

1977, c. 48, a. 37.

Contribution des bénéficiaires

159. Le gouvernement détermine, par règlement, la contribution qui peut être exigée pour les bénéficiaires qui sont hébergés dans un établissement ou qui sont pris en charge par une famille d'accueil ou reçoivent des services d'une garderie d'enfants.

Montant variable

Le montant de la contribution peut varier suivant les circonstances ou les besoins identifiés par règlement. La contribution est exigée par un établissement ou par le ministre. Les bénéficiaires eux-mêmes sont tenus de la verser; toutefois, dans le cas d'un bénéficiaire mineur, la

contribution peut être exigée de son père, de sa mère ou de tout autre personne déterminée par le règlement; dans le cas d'un bénéficiaire marié, la contribution peut être exigée de son conjoint et dans le cas d'un membre d'une communauté religieuse, la contribution peut être exigée de sa communauté.

1971, c. 48, a. 116; 1974, c. 42, a. 57; 1977, c. 48, a. 38.

Exonération de paiement

160. Le ministre peut, à la demande d'une personne de qui est exigé le paiement d'une contribution en vertu de l'article 159, exonérer cette personne du paiement de cette contribution, dans les circonstances déterminées par règlement.

1971, c. 48, a. 117; 1974, c. 42, a. 57.

Allocation de dépenses

161. Le gouvernement détermine, par règlement, les conditions et circonstances suivant lesquelles le ministre peut verser une allocation de dépenses à un bénéficiaire hébergé dans un établissement ou verser telle allocation au nom d'un bénéficiaire à l'établissement où il est hébergé et fixe le montant de l'allocation.

1971, c. 48, a. 118; 1974, c. 42, a. 57.

Appel à la Commission

162. Toute personne peut en appeler devant la Commission de toute décision du ministre concernant l'exonération d'un paiement demandée conformément à l'article 160 ou le paiement d'une allocation de dépenses demandée conformément à l'article 161.

1971, c. 48, a. 119; 1974, c. 42, a. 57.

SECTION VIII

ADMINISTRATION PROVISOIRE

Administration provisoire

163. Le ministre peut assumer pour une période d'au plus soixante jours l'administration provisoire d'un établissement,

a) si cet établissement ne détient pas de permis, n'est plus dans les conditions requises pour obtenir un permis ou si son permis a été annulé conformément à la présente loi;

b) si le permis de cet établissement a été suspendu conformément à la présente loi et s'il n'a pas été remédié aux causes de cette suspension dans les trente jours de la date à laquelle elle a eu lieu;

c) si un établissement s'adonne à des pratiques ou tolère une situation qui sont susceptibles de compromettre la santé ou le bien-être des personnes que l'établissement accueille ou pourrait accueillir;

d) s'il y a eu malversation, abus de confiance ou autre inconduite

d'un ou de plusieurs membres du conseil d'administration ou du comité administratif d'un établissement public ou d'un établissement privé conventionné ou si ce conseil ou comité a manqué gravement aux obligations qui lui sont imposées par la présente loi, notamment en encourant des dépenses qui ne sont pas prévues au budget approuvé par le ministre ou qui n'ont pas été spécialement autorisées en vertu de l'article 178.

1971, c. 48, a. 120.

Prolongation

164. Le délai de soixante jours prévu à l'article 163 peut être prolongé par le gouvernement pour toute période qu'il détermine pourvu que le délai additionnel n'excède pas trois mois.

1971, c. 48, a. 121.

Rapport provisoire

165. Aussitôt que possible après qu'il a assumé l'administration provisoire d'un établissement, le ministre doit faire au gouvernement un rapport provisoire de ses constatations, accompagné de ses recommandations.

1971, c. 48, a. 122.

Point de vue de l'établissement

166. Le ministre doit, avant de soumettre ce rapport provisoire au gouvernement, donner à l'établissement l'occasion de faire valoir son point de vue.

Représentations

Le ministre doit joindre à son rapport un résumé des représentations que l'établissement lui a faites.

1971, c. 48, a. 123.

Pouvoirs du gouvernement

167. Le gouvernement peut, si le rapport provisoire du ministre confirme l'existence de l'une des situations prévues à l'article 163,

a) assortir le permis de l'établissement des restrictions et conditions qu'il juge appropriées;

b) prescrire un délai durant lequel l'établissement doit remédier à toute situation prévue à l'article 163;

c) ordonner au ministre de continuer d'administrer l'établissement ou d'abandonner cette administration pour ne la reprendre que si l'établissement ne se conforme pas aux conditions que le gouvernement a imposées conformément aux paragraphes *a* et *b*, et de lui faire un rapport définitif.

1971, c. 48, a. 124.

Suspension des pouvoirs du conseil

168. Lorsque le ministre assume l'administration provisoire d'un établissement conformément à la présente section, les pouvoirs du

conseil d'administration ou de l'administrateur de cet établissement sont suspendus et le ministre exerce les pouvoirs de ce conseil d'administration ou de cet administrateur ainsi que tous ceux de l'établissement.

1971, c. 48, a. 125.

Rapport définitif

169. Le ministre doit faire au gouvernement un rapport définitif dès qu'il constate que la situation prévue à l'article 163 a été corrigée ou que cette situation ne pourra être corrigée.

1971, c. 48, a. 126.

Pouvoirs après rapport définitif

170. Le gouvernement peut, après avoir reçu le rapport définitif du ministre,

a) déclarer déchus de leurs fonctions les membres du conseil d'administration ou l'administrateur de l'établissement et pourvoir à la nomination ou à l'élection de leurs remplaçants;

b) exercer tout pouvoir qui lui est conféré par les paragraphes *a* ou *c* de l'article 167.

1971, c. 48, a. 127.

Enquêteurs

171. Le gouvernement peut charger une personne qu'il désigne de faire enquête sur quelque matière se rapportant à l'administration ou au fonctionnement d'un établissement.

Pouvoirs d'un commissaire

La personne ainsi désignée est investie, pour les fins de l'enquête, des pouvoirs et immunités d'un commissaire nommé en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête.

Administrateur

Lorsqu'une enquête est ainsi ordonnée, le gouvernement peut ordonner que les pouvoirs du conseil d'administration de l'établissement soient suspendus et nommer un administrateur qui en exerce les pouvoirs pour la durée de l'enquête.

1971, c. 48, a. 128.

Nomination d'un contrôleur

172. Le gouvernement peut, sur la recommandation du ministre, nommer un contrôleur chargé d'assurer la bonne utilisation des fonds publics dans tout établissement qui n'exerce pas un contrôle budgétaire adéquat.

Pouvoirs

Lorsqu'un contrôleur est nommé conformément au présent article, ses pouvoirs sont déterminés par l'arrêté en conseil de nomination et toute personne qui exerce des fonctions administratives dans l'établissement est tenue de se soumettre aux directives de ce contrôleur dans les limites des pouvoirs qui lui sont attribués.

Contre-seing pour engagements

Aucun engagement ne peut être pris au nom de l'établissement ni

aucun déboursé effectué sans le contre-seing de ce contrôleur. Tout engagement pris en non conformité du présent alinéa est nul.

1974, c. 42, a. 58.

SECTION IX

RÈGLEMENTS

Réglementation

173. En outre des pouvoirs de réglementation qui lui sont conférés par la présente loi, le gouvernement peut faire des règlements pour:

a) établir des catégories de familles d'accueil et, au sein de chacune des catégories d'établissement fixées par la présente loi, des classes d'établissement et, au sein de chacune des classes, des types d'établissements et déterminer les activités que chacune de ces classes ou types d'établissements peut exercer et statuer sur les règlements qu'un conseil régional ou un établissement peut ou doit adopter;

b) statuer sur le contenu, la conservation et la consultation des dossiers ainsi que sur leur reproduction photographique;

c) déterminer les conditions et modalités d'admission et de sortie des bénéficiaires dans un établissement ou de leur prise en charge par une famille d'accueil suivant s'il y a lieu, la catégorie, la classe ou le type de l'établissement ou la catégorie de la famille d'accueil et fixer la composition des comités d'admission dans les centres d'accueil et les centres hospitaliers;

d) déterminer des critères relatifs à la résidence des bénéficiaires;

e) fixer les conditions minimums d'hygiène, de salubrité et de sécurité que doivent respecter les établissements et les familles d'accueil;

f) statuer sur le contenu et la forme de l'assurance de responsabilité visée à l'article 128 et des assurances contre l'incendie et les explosions ainsi que des assurances de responsabilité civile que les établissements doivent contracter et sur le montant minimum de ces assurances;

g) déterminer les conditions que doit remplir toute personne qui sollicite un permis et les renseignements qu'elle doit fournir;

h) déterminer la forme et la teneur des permis et fixer les honoraires exigibles pour leur délivrance;

i) établir des normes relatives au contenu obligatoire des plans d'organisation et des budgets des établissements, notamment, quant aux plans d'organisation, pour ce qui est de l'administration et des finances de l'établissement ainsi que, sous réserve, quant aux médecins et dentistes, des ententes conclues en vertu de la Loi sur l'assurance-maladie (chapitre A-29), de l'activité professionnelle et, quant aux budgets, pour ce qui est de l'admissibilité des dépenses et des

contrats d'approvisionnement et indiquer les modalités et les effets de l'approbation par le ministre;

f) obliger tout établissement à accueillir un vérificateur d'office nommé par le ministre ou à obtenir l'autorisation du ministre relativement aux emprunts faits par l'établissement, aux fonds de dotation, à l'acceptation d'un don conditionnel ou aux projets de construction ou de transformation de la manière et dans les circonstances qu'il identifie;

k) déterminer pour chaque catégorie et classe d'établissements ainsi que pour les conseils régionaux, les livres, comptes et statistiques qu'ils doivent tenir, les rapports et informations qu'ils doivent fournir au ministre, la vérification de ces rapports et l'époque à laquelle ils doivent être produits;

l) déterminer dans quelles circonstances certaines catégories d'établissement doivent mettre sur pied un comité de bénéficiaires ou de bénévoles et décrire le rôle de ce comité;

m) statuer, à l'égard des établissements, sur les emprunts, les comptes, honoraires ou frais de fourniture de services, d'équipement ou d'utilisation d'installations ainsi que les conditions des locations, des baux, des constructions d'immeubles et des aliénations de biens;

n) déterminer dans quelles circonstances les classes ou types de centres d'accueil ou de centres locaux de services communautaires qu'il désigne doivent nommer un directeur des services professionnels et indiquer les fonctions de celui-ci;

o) déterminer et identifier les centres hospitaliers qui doivent offrir et maintenir de façon ininterrompue un service d'urgence;

p) établir des règles que doivent suivre tous les établissements et toutes personnes y exerçant une occupation et prévoir des sanctions, pour éviter les conflits d'intérêt auxquels peuvent donner occasion des contrats de service ou d'approvisionnement entre ces établissements et une famille d'accueil ou une entreprise dans laquelle ces personnes détiennent un intérêt direct ou indirect.

Publication de projets de règlement

Tout projet de règlement en vertu du présent article ou en vertu des articles 153, 159, 160 et 161 est publié par le ministre dans la *Gazette officielle du Québec* avec avis qu'à l'expiration d'au moins quatre-vingt-dix jours suivant cette publication, il sera soumis pour approbation au gouvernement. Toutefois, le présent alinéa ne s'applique pas lorsque le règlement n'a pour but que d'indexer les montants, contributions ou allocations visés aux articles 153, 159, 160 et 161 suivant l'indice des rentes établi en conformité de l'article 117 de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9).

1971, c. 48, a. 129; 1974, c. 42, a. 59; 1975, c. 61, a. 6; 1977, c. 48, a. 39.

Entrée en vigueur

174. Tout règlement adopté par le gouvernement en vertu de la présente loi entre en vigueur à la date de sa publication dans la

Gazette officielle du Québec ou à toute date ultérieure qui y est fixée.

1971, c. 48, a. 130.

SECTION X

DISPOSITIONS D'ORDRE FINANCIER

Année financière

175. L'année financière d'un conseil régional se termine le 31 mars de chaque année; celle des établissements est fixée par règlement.

1971, c. 48, a. 131; 1977, c. 48, a. 40.

Contrat de rémunération

176. Le ministre peut conclure un contrat avec un établissement privé aux fins de le rémunérer, pour les services de santé ou les services sociaux qu'il dispense conformément au contrat, à un taux fixé forfaitairement par les règlements pour chaque catégorie d'établissement ou de services qu'ils désignent.

1971, c. 48, a. 133; 1974, c. 42, a. 60.

Remboursement de dépenses

177. Le ministre peut aussi, dans tous les cas où un taux forfaitaire n'est pas fixé par règlement conformément à l'article 176 convenir avec un établissement privé de lui rembourser en totalité ou en partie les dépenses qu'il encourt et qui sont admissibles en vertu des règlements et de lui verser en outre un honoraire d'administration correspondant à un pourcentage annuel, que fixent les règlements, calculé sur les dépenses d'opération encourues par l'établissement pour dispenser les services faisant l'objet de la convention. Ces montants peuvent être payés à l'établissement par versements anticipés ou périodiques.

1971, c. 48, a. 134; 1974, c. 42, a. 61.

Budget

178. Tout établissement public ainsi que tout établissement privé conventionné doit soumettre chaque année au ministre, avant la date que le ministre prescrit et conformément aux normes prévues par les règlements, son budget pour l'année financière suivante. Ce budget est sans effet tant qu'il n'est pas approuvé par le ministre.

Autorisation spéciale

En cas d'urgence ou de nécessité, le ministre peut autoriser spécialement un établissement à encourir des dépenses qui n'ont pas fait l'objet d'une approbation en vertu du présent article et, s'il y a lieu, consentir des avances à un établissement avant que cette approbation n'ait été donnée.

1971, c. 48, a. 135.

SECTION XI

INFRACTIONS ET PEINES

Infractions et peines

179. Quiconque enfreint l'une des dispositions de la présente loi ou des règlements commet une infraction et est passible, sur poursuite sommaire, en outre du paiement des frais, d'une amende d'au moins $200 et d'au plus $1,000 s'il s'agit d'un individu ou d'une amende d'au moins $500 et d'au plus $5,000 s'il s'agit d'une corporation.

Dispositions applicables

La partie II de la Loi sur les poursuites sommaires s'applique.

1971, c. 48, a. 137.

Administrateur, employé ou agent partie à l'infraction

180. Lorsqu'une corporation commet une infraction à la présente loi ou à un règlement, tout administrateur, employé ou agent de cette corporation qui a prescrit ou autorisé l'accomplissement de l'infraction ou qui y a consenti, acquiescé ou participé, est réputé être partie à l'infraction et est passible de la même peine que celle qui est prévue pour la corporation, que celle-ci ait ou non été poursuivie ou déclarée coupable.

1971, c. 48, a. 138.

Poursuites

181. Les poursuites en vertu de la présente loi sont intentées par le procureur général ou une personne qu'il autorise généralement ou spécialement par écrit à cette fin.

1971, c. 48, a. 139.

Exploitation sans permis

182. Lorsqu'une personne a été condamnée pour exploitation d'un établissement sans permis, le ministre peut faire procéder à la fermeture immédiate de cet établissement et à l'évacuation des personnes hébergées, nonobstant appel.

1974, c. 42, a. 62.

Appellations requérant permis

183. Nul ne peut exploiter une installation sous un nom ou raison sociale incluant les mots «hôpital», «centre hospitalier», «centre d'accueil», «centre de services sociaux» ou «centre local de services communautaires» s'il ne détient un permis délivré conformément à la présente loi.

Exception

Toutefois, une personne peut exploiter une installation sous un nom ou raison sociale incluant les mots «hôpital vétérinaire» sans détenir un permis délivré conformément à la présente loi.

Permis obligatoire

Nul ne peut laisser croire, de quelque façon que ce soit, qu'il est

autorisé à exploiter un établissement s'il ne détient un permis délivré conformément à la présente loi.

1974, c. 42, a. 62; 1977, c. 48, a. 41.

SECTION XII

DISPOSITIONS FINALES

Application de la loi.

184. Le ministre des affaires sociales est chargé de l'application de la présente loi.

1971, c. 48, a. 167.

L'article 88 de la présente loi sera abrogé lors de l'entrée en vigueur de l'article 23 du chapitre 48 des lois de 1977, à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement.

ANNEXE ABROGATIVE

Conformément à l'article 17 de la Loi sur la refonte des lois (chapitre R-3), le chapitre 48 des lois annuelles de 1971, tel qu'en vigueur au 31 décembre 1977, à l'exception des articles 132, 136, 149, 159 à 163, 165, 166 et 168, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du chapitre S-5 des Lois refondues.

© Éditeur officiel du Québec, 1978

7. Loi du Ministère des Affaires sociales

Chapitre M-23

LOI SUR LE MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES

Ministre des affaires sociales.

1. Le ministre des affaires sociales, désigné dans la présente loi sous le nom de « ministre », est chargé de la direction et de l'administration du ministère des affaires sociales.

Responsabilité.

Il est également chargé de l'application des lois et des règlements relatifs aux affaires sociales.

1970, c. 42, a. 1.

Fonctions.

2. Le ministre a pour fonctions d'élaborer et de proposer au gouvernement des politiques relatives aux affaires sociales pour le Québec dans les domaines de la santé, des services sociaux ainsi que de l'aide, des allocations et des assurances sociales, de façon à assurer une qualité et un niveau de vie convenables à chaque individu et à chaque famille.

Fonctions.

Le ministre doit voir à la mise en oeuvre de ces politiques, en surveiller l'application et en coordonner l'exécution.

1970, c. 42, a. 2.

Devoirs.

3. Le ministre doit plus particulièrement:

a) assurer la protection sociale des individus, des familles et des autres groupes;

b) prendre les mesures requises pour assurer la protection de la santé publique;

c) voir à l'amélioration de l'état de santé des individus et du niveau de santé de la population;

d) favoriser l'étude et les recherches scientifiques dans le domaine des affaires sociales;

e) participer à l'élaboration et à la mise en oeuvre des programmes d'assainissement du milieu physique dans lequel vit la population à laquelle ces programmes sont destinés;

f) promouvoir la participation des individus et des groupes à la détermination des moyens de satisfaire leurs besoins dans le domaine des affaires sociales;

g) consulter les individus et les groupes sur l'établissement des politiques du ministère des affaires sociales;

h) promouvoir le développement et la mise en oeuvre de pro-

grammes et de services en fonction des besoins des individus, des familles et des autres groupes;

i) établir des normes applicables en matière de services, d'équipement, de finance et de personnel dans l'utilisation des subventions accordées par le gouvernement dans le domaine des affaires sociales, et en surveiller l'utilisation;

j) assurer l'organisation et le maintien d'établissements dans le domaine des affaires sociales, soit lui-même soit par autrui;

k) obtenir des ministères du gouvernement et de tout organisme public ou privé les renseignements disponibles aux fins de la mise en oeuvre de la politique du ministère.

1970, c. 42, a. 3.

Sous-ministre.

4. Le gouvernement nomme un sous-ministre des affaires sociales, ci-après désigné sous le nom de «sous-ministre».

Devoirs et pouvoirs.

Sous la direction du ministre, le sous-ministre a la surveillance des fonctionnaires et employés du ministère; il en administre les affaires courantes et exerce les autres pouvoirs qui lui sont assignés par le gouvernement.

1970, c. 42, a. 4.

Autorité.

5. Les ordres du sous-ministre doivent être exécutés de la même manière que ceux du ministre; son autorité est celle du chef de ministère et sa signature officielle donne force et autorité à tout document du ressort du ministère.

1970, c. 42, a. 5.

Fonctionnaires et employés.

6. Les autres fonctionnaires et employés nécessaires à la bonne administration du ministère sont nommés et rémunérés conformément à la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3).

1970, c. 42, a. 6.

Devoirs.

7. Les devoirs respectifs des fonctionnaires et employés du ministère, non expressément définis par la loi ou par le gouvernement, sont déterminés par le ministre.

1970, c. 42, a. 7.

Signature de documents.

8. Nul acte, document ou écrit n'engage le ministère, ni ne peut être attribué au ministre, s'il n'est signé par lui, par le sous-ministre ou un fonctionnaire mais uniquement, dans le cas de ce dernier, dans la mesure déterminée par règlement du gouvernement publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

Appareil automatique

Le gouvernement peut toutefois permettre, aux conditions qu'il fixe, que la signature requise soit apposée au moyen d'un appareil automatique sur les documents qu'il détermine.

Fac-similé

Le gouvernement peut également permettre qu'un fac-similé de la signature requise soit gravé, lithographié ou imprimé sur les documents qu'il détermine; dans ce cas, le fac-similé a la même valeur que la signature elle-même si le document est contresigné par une personne autorisée par le ministre.

1970, c. 42, a. 8.

Force probante

9. Toute copie d'un document faisant partie des archives du ministère, certifiée conforme par le ministre, le sous-ministre ou un sous-ministre adjoint, est authentique et a la même valeur que l'original.

1970, c. 42, a. 9.

Accords autorisés

10. Nonobstant toute dispostition législative inconciliable, le ministre peut, avec l'autorisation du gouvernement, conclure tout accord avec tout gouvernement ou organisme conformément aux intérêts et aux droits du Québec, pour l'exécution de la présente loi ou de toute loi dont l'application relève de lui; il peut aussi conclure un accord avec toute personne qui ne réside pas au Québec au sens d'une loi applicable, permettant à celle-ci de bénéficier, aux conditions déterminées par le ministre, des services assurés en vertu de toute loi dont l'application relève de lui.

1970, c. 42, a. 10; 1974, c. 40, a. 23.

Conseil de la recherche en santé

11. Le gouvernement peut constituer un conseil de la recherche en santé et tous autres conseils ou comités chargés, sous réserve des fonctions attribuées à tout conseil ou comité institué par une autre loi, de conseiller le ministre en matière de services de santé ou de services sociaux et de remplir, sous son autorité, toutes autres fonctions que le gouvernement leur confie dans l'exécution des lois dont l'application relève du ministre; le gouvernement peut nommer les membres de ces organismes, fixer leurs allocations de présence et honoraires ainsi que la durée de leur mandat.

1974, c. 40, a. 24.

Rapport annuel

12. Le ministre doit, dans les six mois qui suivent la fin de chaque exercice financier, déposer à l'Assemblée nationale un rapport de l'activité de son ministère pour cet exercice.

1970, c. 42, a. 11.

ANNEXE ABROGATIVE

Conformément à l'article 17 de la Loi sur la refonte des lois (chapitre R-3), le chapitre 42 des lois annuelles de 1970, tel qu'en vigueur au 31 décembre 1977, à l'exception des articles 15 à 18, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du chapitre M-23 des Lois refondues.

© Éditeur officiel du Québec, 1978

8. Loi du Ministère de l'Education

Chapitre M-15

LOI SUR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

Devoirs du ministre.

1. Le ministre de l'éducation, désigné dans la présente loi sous le nom de «ministre», est chargé de la direction et de l'administration du ministère de l'éducation.

Devoirs du ministre.

Il est également chargé de l'application des lois relatives à l'éducation et des lois d'aide à la jeunesse, sauf celles dont l'application est confiée par la loi à un autre ministre.

S. R. 1964, c. 233, a. 1.

Devoirs du ministre.

2. Le ministre a la responsabilité de promouvoir l'éducation, d'assister la jeunesse dans la préparation et l'orientation de son avenir et d'assurer le développement des institutions d'enseignement.

S. R. 1964, c. 233, a. 2; 1969, c. 9, a. 1; 1974, c. 6, a. 110.

Études et recherches autorisées.

3. Le ministre peut faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires à la poursuite de l'activité du ministère, par toute personne ou tout organisme qu'il désigne, ou par tout comité qu'il constitue à cette fin.

S. R. 1964, c. 233, a. 3.

Rapport à la Législature.

4. Dans les quinze jours de l'ouverture de chaque session, le ministre soumet à la Législature un rapport détaillé de l'activité de son ministère durant la précédente année financière.

Renseignements à être fournis.

Les statistiques et autres renseignements nécessaires à la préparation de ce rapport lui sont fournis, avant le 31 août de chaque année, par les commissaires et syndics d'écoles et par toutes les institutions d'enseignement, d'après les formulaires qu'il fournit à cette fin.

S. R. 1964, c. 233, a. 4.

Organisation d'institutions d'enseignement.

5. Le gouvernement peut, aux conditions qu'il détermine, autoriser le ministre à organiser des écoles normales, des instituts de technologie, des écoles de métiers et toutes autres institutions d'enseignement à l'exception d'une université ou d'un centre d'apprentissage.

Acquisitions autorisées

Il peut aussi, à ces fins et aux conditions qu'il détermine, l'autoriser à acquérir des immeubles de gré à gré ou par expropriation, à construire et à aménager les bâtiments requis ainsi qu'à louer et aliéner les immeubles dont il s'est porté acquéreur.

Restriction

Toutefois, le pouvoir d'expropriation stipulé à l'alinéa précédent ne s'applique pas à des terrains ou immeubles et bâtiments appartenant à des institutions indépendantes et servant à l'enseignement au degré secondaire ou au degré universitaire.

S. R. 1964, c. 233, a. 5; 1966-67, c. 59, a. 1.

Acquisitions autorisées

6. Dans les territoires où il n'existe pas de commission scolaire, le gouvernement peut autoriser le ministre à acquérir des terrains et à y construire des écoles, ou à acheter, pour être utilisées comme écoles, des maisons rencontrant les conditions requises par les règlements.

Cession

Le gouvernement peut, lorsqu'une municipalité scolaire est érigée ultérieurement conformément à la loi dans le territoire où se trouvent ce terrain et cette école, les céder, aux conditions qu'il détermine, à la corporation scolaire.

S. R. 1964, c. 233, a. 6.

Sous-ministre et associés

7. Le gouvernement nomme un sous-ministre de l'éducation ci-après désigné sous le nom de « sous-ministre » et deux sous-ministres associés, l'un après consultation du comité catholique et l'autre après consultation du comité protestant du Conseil supérieur de l'éducation.

S. R. 1964, c. 233, a. 7.

Devoir du sous-ministre

8. Sous la direction du ministre, le sous-ministre a la surveillance des autres fonctionnaires et employés du ministère et il en administre les affaires courantes.

Devoir des sous-ministres associés

Sous l'autorité du ministre et du sous-ministre et en tenant compte des exigences de la coordination établie dans le ministère, chaque sous-ministre associé a la responsabilité de l'orientation et de la direction générale des écoles reconnues comme catholiques ou protestantes, selon le cas. Il exerce, en outre, les pouvoirs du sous-ministre dans les sphères que détermine le ministre.

Chef du ministère

L'autorité du sous-ministre et de chacun des sous-ministres associés est celle du chef du ministère, leurs ordres doivent être exécutés de la même manière que ceux du ministre, et leur signature officielle donne force et autorité à tout document du ressort du ministère.

S. R. 1964, c. 233, a. 8.

Autres fonctionnaires et employés

9. Le gouvernement nomme aussi, conformément à la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3), tous autres fonctionnaires et employés nécessaires à la bonne administration du ministère.

S. R. 1964, c. 233, a. 9; 1965 (1re sess.), c. 14, a. 81.

Devoirs

10. Les devoirs respectifs des fonctionnaires et employés du ministère, non expressément définis par la loi ou par le gouvernement, sont déterminés par le ministre.

S. R. 1964, c. 233, a. 10.

Signature

11. Nul acte, document ou écrit n'engage le ministère, ni ne peut être attribué au ministre, s'il n'est signé par lui ou par le sous-ministre ou par un sous-ministre associé, un sous-ministre adjoint ou un autre fonctionnaire, pourvu que celui-ci soit dûment autorisé par écrit par le ministre.

Appareil automatique

Le gouvernement peut toutefois permettre, aux conditions qu'il fixe, que la signature requise soit apposée au moyen d'un appareil automatique sur les documents qu'il détermine.

Fac-similé gravé

Le gouvernement peut également permettre qu'un fac-similé de la signature requise soit gravé, lithographié ou imprimé sur les documents qu'il détermine, dans ce cas, le fac-similé a la même valeur que la signature elle-même si le document est contresigné par une personne autorisée par le ministre.

S. R. 1964, c. 233, a. 11; 1965 (1re sess.), c. 65, a. 1; 1966-67, c. 59, a. 2.

Force probante de copies certifiées

12. Toute copie d'un document faisant partie des archives du ministère, certifiée conforme par le ministre ou le sous-ministre ou un sous-ministre associé, est authentique et a la même valeur que l'original.

S. R. 1964, c. 233, a. 12.

Conventions autorisées

13. Le gouvernement peut autoriser le ministre à conclure avec toute personne, société, corporation, institution ou gouvernement des conventions ayant pour objet de faciliter l'établissement des jeunes.

S. R. 1964, c. 233, a. 13.

Pouvoirs du gouvernement

14. Le gouvernement du Québec est autorisé à prendre toutes les mesures qu'il juge nécessaires pour appliquer les articles 13 à 16 et exécuter les conventions conclues sous l'empire de l'article 13.

S. R. 1964, c. 233, a. 14.

Avances

15. Le gouvernement peut autoriser le ministre des finances à avancer sur le fonds consolidé du revenu, pour les fins des conventions conclues en vertu de l'article 13, en attendant le versement des subventions payables par le gouvernement du Canada, une ou des sommes dont le total ne doit pas excéder le montant de ces subventions.

Remboursement

Ces avances sont remboursées au fonds consolidé du revenu à même ces subventions.

S. R. 1964, c. 233, a. 15.

Subventions fédérales

16. Les subventions payées par le gouvernement du Canada, selon des conventions conclues en vertu de l'article 13, ne sont pas versées dans le fonds consolidé du revenu du Québec mais forment un fonds spécial.

Fonds spécial

Toutes subventions accordées par le gouvernement peuvent également être versées dans le même fonds.

Gestion par ministre des finances

Ce fonds spécial est géré par le ministre des finances; les subventions qui y sont versées et les revenus qu'il produit sont placés ou déposés par le Conseil du trésor sous le contrôle du gouvernement; le fonds ainsi que les revenus en provenant doivent, sous le même contrôle, servir aux fins pour lesquelles les subventions ont été octroyées.

S. R. 1964, c. 233, a. 16; 1965 (1re sess.), c. 66, a. 1; 1970, c. 17, a. 102.

ANNEXE ABROGATIVE

Conformément à l'article 17 de la Loi sur la refonte des lois (chapitre R-3), le chapitre 233 des Statuts refondus, 1964, tel qu'en vigueur au 31 décembre 1977, à l'exception du préambule, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du chapitre M-15 des Lois refondues.

© Éditeur officiel du Québec, 1978

9. Loi sur les négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (Loi 95)

Chapitre N-1

LOI SUR LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION, DES AFFAIRES SOCIALES ET DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Interprétation

« association de salariés »;

« convention collective »;

« collège »;

« commission scolaire »;

« établissement »;

« groupement d'établissements »;

« groupement de commissions scolaires » ou « groupement de collèges »;

1. Dans la présente loi, on entend par:

a) « association de salariés »: une association de salariés comme l'entend le Code du travail (chapitre C-27);

b) « convention collective »: une convention collective comme l'entend le Code du travail, de même qu'une sentence arbitrale qui en tient lieu et, en autant que sont concernées la section I et la section II, qui prend effet le 1er juillet 1975 ou après ou un contrat de travail comme l'entend la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec;

c) « collège »: un collège institué en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (chapitre C-29);

d) « commission scolaire »: une commission scolaire régionale, une commission scolaire centrale protestante, le Bureau métropolitain des écoles protestantes de Montréal, le Bureau des écoles protestantes de Québec métropolitain, la Commission des écoles catholiques de Québec, la Commission des écoles catholiques de Montréal, toute commission scolaire régie par la Loi sur l'instruction publique et tout autre organisme similaire désigné par le gouvernement pour l'application de la présente loi;

e) « établissement »: un établissement public comme l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-5), un établissement privé conventionné comme l'entend ladite loi, un établissement privé qui a conclu avec le ministre des affaires sociales un contrat prévu à l'article 176 de ladite loi et tout organisme qui fournit des services à un établissement conformément à ladite loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé, pour l'application de la présente loi, à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux;

f) « groupement d'établissements »: toute union, fédération, confédération ou autre organisation dont un établissement fait partie et qui est jugée par le ministre des affaires sociales être représentative d'une catégorie ou de plusieurs catégories d'établissements, si elle n'est pas déjà ainsi reconnue par la loi;

g) « groupement de commissions scolaires » ou « groupement de collèges »: toute association, fédération ou autre organisation dont la

majorité des commissions scolaires ou des collèges fait partie et qui est jugée représentative des collèges ou des commissions scolaires par le ministre de l'éducation, si elle n'est pas déjà ainsi reconnue par la loi;

«enseignant»;

h) «enseignant»: un instituteur comme l'entend la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-14) et un membre du personnel enseignant d'un collège;

«groupement d'associations de salariés»;

i) «groupement d'associations de salariés»: toute union, fédération, confédération, corporation ou autre organisation à laquelle une association de salariés représentant des personnes visées par la présente loi adhère, appartient ou est affiliée;

«organisme gouvernemental»

j) «organisme gouvernemental»: tout organisme visé à l'annexe et tout autre organisme que désigne le gouvernement pour l'application de la présente loi.

1974, c. 8, a. 1.

SECTION I

DOMAINE DE L'ÉDUCATION

Groupes distincts

2. Forment des groupes distincts aux fins de la négociation de conventions collectives, à l'égard du secteur des commissions scolaires d'une part et du secteur des collèges d'autre part, les catégories suivantes du personnel:

a) les enseignants;

b) le personnel professionnel non enseignant; et

c) le personnel de soutien.

1974, c. 8, a. 2.

Associations de salariés partie d'un groupement

3. Les associations de salariés faisant partie d'un groupement d'associations de salariés négocient et agréent les stipulations visées à l'article 10 ou, suivant le cas, à l'article 17, par l'entremise d'un agent négociateur nommé par leur groupement.

Associations de salariés ne faisant pas partie d'un groupement

Les associations de salariés qui ne font pas partie d'un groupement d'associations de salariés négocient et agréent des stipulations par l'entremise d'un agent négociateur qu'elles nomment.

1974, c. 8, a. 3.

Commissions scolaires

4. Les commissions scolaires négocient et agréent les stipulations visées à l'article 10 par l'entremise d'un agent négociateur nommé par l'un des groupements visés au paragraphe *g* de l'article 1.

1974, c. 8, a. 4.

Collèges

5. Les collèges négocient et agréent les stipulations visées à l'article 17 par l'entremise d'un agent négociateur nommé par l'un des groupements visés au paragraphe *g* de l'article 1.

1974, c. 8, a. 5.

Ministre partie à la négociation

6. Le ministre de l'éducation, par l'entremise de ses représentants, est de droit partie à la négociation des stipulations visées à l'article 10 et à l'article 17.

Signature des stipulations

Ces stipulations sont signées pour le gouvernement, sur autorisation du gouvernement, par la personne qu'il désigne.

1974, c. 8, a. 6.

§1. — *Les commissions scolaires*

Matières à négocier

7. Tout groupement d'associations de salariés visé à l'article 3 et les parties visées aux articles 4 et 6 conviennent, dans les 90 jours du 24 décembre 1974, des matières qui seront négociées et agréées soit à l'échelle provinciale, soit à une échelle autre que provinciale.

1974, c. 8, a. 7.

Détermination par gouvernement

8. À défaut par les parties visées à l'article 7 de conclure telle entente dans le délai fixé, le gouvernement détermine les matières qui seront négociées et agréées soit à l'échelle provinciale, soit à une échelle autre que provinciale.

1974, c. 8, a. 8.

Matières devant être négociées à l'échelle provinciale

9. Dans le cas prévu à l'article 8, le gouvernement détermine comme matières de négociation provinciale au moins celles des matières pour lesquelles toutes les parties visées aux articles 3, 4 et 6 ont convenu de négocier à l'échelle provinciale.

1974, c. 8, a. 9.

Stipulations négociées

10. Les matières de négociation provinciale visées aux articles 7 et 8, font l'objet de stipulations qui sont négociées et agréées par les parties en cause.

1974, c. 8, a. 10.

Arrangements locaux ou régionaux

11. Les stipulations visées à l'article 10 peuvent prévoir la conclusion, dans le cadre et suivant les modalités qu'elles doivent indiquer,

d'arrangement locaux ou régionaux entre les associations de salariés et les commissions scolaires.

1974, c. 8, a. 11.

Autres matières

12. Les matières de négociation autre que provinciale sont négociées et agréées entre une ou plusieurs associations de salariés et une ou plusieurs commissions scolaires.

1974, c. 8, a. 12.

Contenu d'une convention collective

13. Une convention collective liant une association de salariés et une commission scolaire contient:

a) les stipulations négociées et agréées à l'échelle provinciale et visées à l'article 10;

b) les arrangements négociés et agréés en application de l'article 11;

c) les stipulations négociées et agréées en vertu de l'article 12.

1974, c. 8, a. 13.

§ 2 — *Les collèges*

Matières à négocier

14. Tout groupement d'associations de salariés visé à l'article 3 et les parties visées aux articles 5 et 6 conviennent, dans les 90 jours du 24 décembre 1974, des matières qui seront négociées et agréées soit à l'échelle provinciale, soit à une échelle autre que provinciale.

1974, c. 8, a. 14.

Détermination par le gouvernement en conseil

15. À défaut par les parties visées à l'article 14 de conclure telle entente dans le délai fixé, le gouvernement détermine les matières qui seront négociées et agréées soit à l'échelle provinciale, soit à une échelle autre que provinciale.

1974, c. 8, a. 15.

Matières devant être négociées à l'échelle provinciale

16. Dans le cas prévu à l'article 15, le gouvernement détermine comme matières de négociation provinciale au moins celles des matières pour lesquelles toutes les parties visées aux articles 3, 5 et 6 ont convenu de négocier à l'échelle provinciale.

1974, c. 8, a. 16.

Stipulations négociées

17. Les matières de négociation provinciale visées aux articles 14

et 15 font l'objet de stipulations qui sont négociées et agréées par les parties en cause.

1974, c. 8, a. 17.

Arrangements locaux ou régionaux.

18. Les stipulations visées à l'article 17 peuvent prévoir la conclusion, dans le cadre et suivant les modalités qu'elles doivent indiquer, d'arrangements locaux ou régionaux entre les associations de salariés et les collèges.

1974, c. 8, a. 18.

Autres matières.

19. Les matières de négociation autre que provinciale sont négociées et agréées entre une ou plusieurs associations de salariés et un ou plusieurs collèges.

1974, c. 8, a. 19.

Contenu d'une convention collective.

20. Une convention collective liant une association de salariés et un collège contient:

a) les stipulations négociées et agréées à l'échelle provinciale et visées à l'article 17;

b) les arrangements négociés et agréés en application de l'article 18;

c) les stipulations négociées et agréées en vertu de l'article 19.

1974, c. 8, a. 20.

SECTION II

DOMAINE DES AFFAIRES SOCIALES

Validité de stipulations.

21. Sous réserve de l'article 26 doivent, pour être valides, être négociées et agréées à l'échelle provinciale les stipulations des conventions collectives liant les établissements et les associations de salariés.

1974, c. 8, a. 21.

Ministre partie à la négociation.

22. Le ministre des affaires sociales, par l'entremise de ses représentants, est de droit partie à la négociation des stipulations visées à l'article 21.

Signature des stipulations.

Ces stipulations sont signées pour le gouvernement, sur autorisation du gouvernement, par la personne qu'il désigne.

1974, c. 8, a. 22.

Associations de salariés partie d'un groupement

23. Les associations de salariés faisant partie d'un groupement d'associations de salariés négocient et agréent les stipulations à être contenues dans une convention collective par l'entremise d'un agent négociateur nommé par leur groupement.

Associations de salariés ne faisant pas partie d'un groupement

Les associations de salariés qui ne font pas partie d'un même groupement d'associations de salariés négocient et agréent les stipulations à être contenues dans une convention collective par l'entremise d'un agent négociateur qu'elles nomment.

1974, c. 8, a. 23.

Établissements partie d'un groupement

24. Les établissements faisant partie d'un groupement d'établissements négocient et agréent les stipulations à être contenues dans une convention collective par l'entremise de leur groupement.

Autres établissements

Les autres établissements négocient et agréent les stipulations à être contenues dans une convention collective par l'entremise d'un groupement d'établissements choisi par chacun d'eux.

1974, c. 8, a. 24.

Arrangements locaux

25. Les stipulations visées à l'article 21 peuvent prévoir la conclusion, dans le cadre et suivant la procédure qu'elles doivent indiquer, d'arrangements locaux entre les associations de salariés et les établissements.

1974, c. 8, a. 25.

Stipulations locales

26. Les stipulations négociées et agréées à l'échelle provinciale suivant les dispositions de la présente section peuvent permettre, dans le cadre et suivant les modalités qu'elles indiquent, des stipulations à convenir localement entre les associations de salariés et les établissements.

1974, c. 8, a. 26.

Contenu d'une convention collective

27. Une convention collective liant une association de salariés et un établissement contient:

a) les stipulations négociées et agréées à l'échelle provinciale et visées à l'article 21;

b) les arrangements négociés et agréés en application de l'article 25;

c) les stipulations négociées et agréées en vertu de l'article 26.

1974, c. 8, a. 27.

SECTION III

DOMAINE DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Ministre partie à la négociation

28. Le ministre de la fonction publique, par l'entremise de ses représentants, est de droit partie à la négociation des conventions collectives liant les associations de salariés et les organismes gouvernementaux autres que ceux visés aux sections I et II.

Signature des conventions

Les conventions collectives sont signées pour le gouvernement, sur autorisation du gouvernement, par la personne qu'il désigne.

1974, c. 8, a. 28.

Agent négociateur

29. Les associations de salariés négocient et agréent des stipulations par l'entremise d'un agent négociateur qu'elles désignent.

1974, c. 8, a. 29.

Agent négociateur

30. Chaque organisme gouvernemental négocie et agrée des stipulations par l'entremise d'un agent négociateur qu'il désigne conjointement avec le ministre de la fonction publique.

1974, c. 8, a. 30.

Règles applicables

31. Nonobstant l'article 28, en ce qui concerne les commissions de formation professionnelle créées en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre pour les fins des négociations collectives, les règles prévues à l'article 21 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (chapitre F-5) continuent de s'appliquer.

1974, c. 8, a. 31.

Organismes exclus

32. Le gouvernement peut exclure du champ d'application de la présente section, tout organisme ou toute catégorie d'organismes y visé qu'il désigne.

1974, c. 8, a. 32.

ANNEXE

(Article 1 par. j)

Le Centre de recherches industrielles du Québec, la Commission des services juridiques et les corporations d'aide juridique, les Commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre, l'Office de radio-télédiffusion du Québec, la Raffinerie de sucre du Québec, la Régie du Grand Théâtre de Québec, la Régie de la Place des Arts, la Société de récupération, d'exploitation et de développement forestiers du Québec, la Société des alcools du Québec, les Sociétés de conservation des terres et forêts, la Société des traversiers du Québec, la Sûreté du Québec.

1974, c. 8, annexe.

ANNEXE ABROGATIVE

Conformément à l'article 17 de la Loi sur la refonte des lois (chapitre R-3), le chapitre 8 des lois annuelles de 1974, tel qu'en vigueur au 31 décembre 1977, à l'exception de l'article 33, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du chapitre N-1 des Lois refondues.

1 Éditeur officiel du Québec, 1978

10. Arrêtés en conseil

Numéros: 262-79
360-79
572-79

ARRÊTÉ EN CONSEIL
CHAMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF

31 JAN. 1979

NUMÉRO 202-79

PRÉSENT:
Le lieutenant-gouverneur en conseil

CONCERNANT la détermination des matières sur lesquelles portent les négociations visant les enseignants des commissions scolaires représentés par la Centrale de l'enseignement du Québec

-----ooo0ooo-----

ATTENDU QUE le Comité patronal de négociation des Commissions scolaires pour catholiques et la Centrale de l'enseignement du Québec pour les associations d'instituteurs qu'elle représente, n'ont pu, conformément à l'article 5 du projet de loi 55 sanctionné le 23 juin 1978, conclure une entente dans les délais fixés sur les matières à être négociées à l'échelle locale ou régionale;

ATTENDU QUE toutes les matières qui n'ont pas été ainsi définies négociables à l'échelle locale ou régionale à l'expiration du délai prévu à l'article 5 du projet de loi 55 font l'objet de négociation à l'échelle nationale;

ATTENDU QUE les parties nationales concernées ont prolongé leurs discussions après l'expiration des délais et se sont entendues pour que certaines matières soient négociées à l'échelle locale ou régionale;

ATTENDU QU'il est opportun pour le climat des négociations de respecter ce désir tardif des parties nationales concernées;

ATTENDU QUE le gouvernement a le pouvoir de déterminer que des matières seront négociées à l'échelle locale ou régionale en l'absence d'entente entre les parties dans le délai imparti par la loi;

IL EST ORDONNE, EN CONSEQUENCE, sur la proposition du ministre de l'Education:

QUE les matières sur lesquelles portent les négociations visant les enseignants des Commissions scolaires représentés par la Centrale de l'enseignement du Québec et le Comité patronal de négociation des Commissions scolaires pour catholiques soient déterminées comme suit:

Article I: Les matières autres que celles prévues à l'article II constituent, aux termes de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux, celles à l'égard desquelles les stipulations sont négociées et agréées à l'échelle nationale.

Article II: Les matières mentionnées au présent article sont celles à l'égard desquelles les parties à une convention collective négocient et agréent des stipulations à l'échelle locale:

1.- La déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent.

2.- La documentation à fournir au syndicat.

3.- L'utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales.

4.- La communication et l'affichage des avis syndicaux.

5.- Les modes, objets et mécanismes de participation des instituteurs.

6.- La promotion.

7.- La nature, la durée, les modalités du congé sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion des congés prévus aux prérogatives syndicales et aux congés parentaux.

8.- La réglementation des absences.

9.- La contribution d'un instituteur à une caisse d'épargne ou d'économie.

10.- La démission et le bris de contrat.

11.- Les modalités du versement de la rémunération autres que celles concernant le nombre et la périodicité des versements.

12.- La distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail.

13.- Les régimes complémentaires d'assurance auxquels la commission ne contribue pas.

14.- Les règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les instituteurs découlant des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale relatives aux fonctions et responsabilités de l'instituteur.

Article III: Les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ne peuvent avoir pour effet d'abroger, d'amender ou de modifier toute stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale dans le cadre de l'article 3 de la loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux.

le Greffier du Conseil exécutif

Louis Bernard

ARRÊTÉ EN CONSEIL
CHAMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF

7 FEV. 1979

NUMÉRO 360-79

PRÉSENT:
Le lieutenant-gouverneur en conseil

CONCERNANT la détermination des matières sur lesquelles portent les négociations visant les enseignants des commissions scolaires représentés par l'Association provinciale des instituteurs protestants du Québec.

-----oooOooo-----

ATTENDU QUE le Comité patronal de négociation des Commissions scolaires pour protestants et l'Association provinciale des instituteurs protestants de Québec pour les associations d'instituteurs qu'elle représente, n'ont pu, conformément à l'article 5 du projet de loi 55 sanctionné le 23 juin 1978, conclure une entente dans les délais fixés sur les matières à être négociées à l'échelle locale ou régionale;

ATTENDU QUE toutes les matières qui n'ont pas été ainsi définies négociables à l'échelle locale ou régionale à l'expiration du délai prévu à l'article 5 du projet de loi 55 font l'objet de négociation à l'échelle nationale;

ATTENDU QUE les parties nationales concernées ont prolongé leurs discussions après l'expiration des délais;

ATTENDU QUE pour favoriser le climat de négociation, il est opportun que certaines matières soient négociées à l'échelle locale ou régionale;

ATTENDU QUE le gouvernement a le pouvoir de déterminer que des matières seront négociées à l'échelle locale ou régionale en l'absence d'entente entre les parties dans le délai imparti par la loi.

IL EST ORDONNE, EN CONSEQUENCE, sur la proposition du ministre de l'Education:

QUE les matières sur lesquelles portent les négociations visant les enseignants des commissions scolaires représentés par l'Association provinciale des instituteurs protestants de Québec et le Comité patronal de négociation des Commissions scolaires pour protestants soient déterminées comme suit:

ARTICLE I: Les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale portent sur toutes les matières que contient la convention collective visée à l'article 2 de la Loi no 55 (1978) à l'exception de celles visées à l'article II.

ARTICLE II: Les matières mentionnées au présent article sont celles à l'égard desquelles les parties à une convention collective négocient et agréent des stipulations à l'échelle locale ou régionale:

1. Les modalités relatives à la déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent
2. Echange et remise de documentation
3. Les règles d'utilisation d'un local pour fins syndicales
4. L'affichage et la distribution des avis syndicaux
5. La promotion
6. Les congés sans traitement, sauf en ce qui a trait aux bénéfices à incidence monétaire se rattachant auxdits congés et à l'exclusion des congés parentaux et des libérations pour activités syndicales
7. La réglementation des absences

8. Les modalités du versement de la rémunération

9. La distribution des jours de travail découlant des stipulations nationales relatives à l'année de travail.

ARTICLE III: Les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale en vertu de l'article II ne peuvent avoir pour effet de modifier, soustraire ou ajouter au contenu des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale en vertu de l'article 2 de la Loi no. 55 (1978), à moins que lesdites stipulations ne le prévoient expressément.

le Greffier du Conseil exécutif

Louis Bernard

ARRÊTÉ EN CONSEIL
CHAMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF

28 FEV. 1979

NUMÉRO 572-79

PRÉSENT:
Le lieutenant-gouverneur en conseil

CONCERNANT l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi sur la fonction publique.

-----oooOooo-----

ATTENDU QUE la Loi sur la fonction publique (projet de loi no 50) a été sanctionnée le 23 juin 1978;

ATTENDU QUE l'article 144 de cette loi édicte:

"144. La présente loi entrera en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement, à l'exception des dispositions exclues par cette proclamation, lesquelles entreront en vigueur à toute date ultérieure qui pourra être fixée par proclamation du gouvernement".

ATTENDU QUE conformément à l'arrêté en conseil numéro 3763-78 du 6 décembre 1978, la Loi sur la fonction publique est entrée en vigueur par proclamation le 6 décembre 1978, à l'exception des articles 1 à 18, 22, 29 à 40, 44, 50 à 129 et 131 à 141;

ATTENDU QU'il y a lieu de fixer au 28 février 1979 l'entrée en vigueur des articles 4 et 5, du paragraphe b) de même que du deuxième alinéa de l'article 30, des articles 31 et 32, du paragraphe a) de même que du troisième alinéa de l'article 50, des articles 128 et 135 de cette loi.

IL EST ORDONNE EN CONSEQUENCE, sur la proposition du ministre de la Fonction publique:

QUE soit fixée au 28 février 1979 la date d'entrée en vigueur des articles 4 et 5, du paragraphe b) de même que du deuxième alinéa de l'article 30, des articles 31 et 32, du paragraphe a) de même que du troisième alinéa de l'article 50, des articles 128 et 138 de la Loi sur la fonction publique;

QU'une proclamation soit lancée à cet effet.

le Greffier du Conseil exécutif

Louis P. Bernard

ANNEXE VI

NEGOCIATIONS ENTRE SYNDIQUES ET PATRONS

SECTEUR PUBLIC ET PARA-PUBLIC

NÉGOCIATIONS ENTRE SYNDIQUÉS ET PATRONS

OÙ VOUS SITUEZ VOUS?

CONSEIL D'INFORMATION SUR LES NÉGOCIATIONS
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARA-PUBLIC
1 Complexe Desjardins - bureau 2507
Boîte Postale 783, Succursale Desjardins
Montréal, H5B 1B9
873-4791

Pourquoi cette négociation est-elle si importante?

200,000 travailleurs

Il s'agit d'une négociation qui touche directement plus de 200,000 travailleurs syndiqués et indirectement 339,000 employés de l'Etat. Ainsi, les professionnels des ministères, les employés des hôpitaux, des écoles, des collèges etc. sont impliqués dans cette négociation. Celle-ci englobe les secteurs des affaires sociales et de l'éducation, exception faite des infirmières et des fonctionnaires qui avaient déjà commencé à négocier en 1978. L'importance des effectifs en présence suffit pour qualifier cette négociation de gigantesque.

Près de 50% du budget du Québec

Une proportion importante du budget de l'Etat est partagée durant ces négociations. La somme impliquée représente environ 50% du budget total de la province, il s'agit donc d'un enjeu de plusieurs milliards de dollars.

C'est donc une grande partie des montants payés par les citoyens sous forme de taxes et d'impôts qui est en cause.

Des services qui touchent tout le monde

Les services impliqués dans les négociations répondent à des besoins importants tels la santé, l'éducation, etc.

Les citoyens considèrent que les services publics comme les écoles et les hôpitaux leurs appartiennent et qu'ils ont le droit de les utiliser lorsqu'ils en ont besoin. Tout empêchement à l'accès à ces services, sous forme de grève ou de lock-out, engendre un sentiment de frustration.

Un passé lourd

Dans le passé les négociations dans les secteurs publics et para-public n'ont pas été faciles. Il en a résulté des conflits importants, des manifestations, des grèves générales; il y a eu aussi des lois spéciales, des ordres de retour au travail, des décrets, des injonctions et même des emprisonnements. Peut-on oublier un passé si mouvementé?

Qui négocie avec qui?

Patrons face aux syndicats

- **Les patrons** (le gouvernement n'est pas seul)

Les patrons **(le Gouvernement et les représentants des organismes)** sont regroupés au sein de quatre comités patronaux: un pour les affaires sociales, trois pour l'éducation.

- Le **CPNAS**: Comité Patronal de Négociation pour les Affaires Sociales

- Le **CPNCC**: Comité Patronal de Négociation pour les Commissions scolaires pour Catholiques

- Le **CPNCP**: Comité Patronal de Négociation pour les Commissions scolaires pour Protestants

- Le **CPNC**: Comité Patronal de Négociation pour les Collèges

Du côté des affaires sociales, le comité patronal (CPNAS) est formé de 14 membres comprenant des représentants de six associations dont les hôpitaux, les CLSC, les centres d'accueil et de représentants du Ministère des affaires sociales. Ce comité patronal négocie avec la partie syndicale par la voie de porte-paroles à chacune des tables.

Dans le secteur de l'éducation, il y a trois comités patronaux de négociation. Celui des collèges (CPNC) est formé de 6 membres, celui des commissions scolaires protestantes (CPNCP) en comprend cinq et le comité des catholiques (CPNCC) est composé de 8 membres. Ces comités comprennent des représentants du Ministère de l'éducation et des représentants des commissions scolaires ou des collèges, ils négocient avec des représentants syndicaux de trois types de personnel, soit les enseignants, les professionnels non-enseignants et le personnel de soutien.

Les syndicats

Les travailleurs syndiqués sont regroupés au sein de syndicats qui sont soit indépendants, soit regroupés au sein de fédérations (1) qui, elles-mêmes, sont affiliées ou non aux centrales **CEQ, CSN, FTQ** et **CSD**. En fait, il y a 29 tables de négociations.

Et la fonction publique alors?

Le Ministère négocie directement

En ce qui concerne les 4 groupes de salariés de la fonction publique, dont les conventions sont échues en juin '79, la loi prévoit que c'est le Ministère de la Fonction publique qui négocie directement avec les syndicats. (Les fonctionnaires, la Société des Alcools et l'Hydro-Québec ne sont pas de la juridiction du Conseil).

Que négocie-t-on et où?

Tout ce qui entrera dans les prochaines conventions collectives

Ce qu'on négocie c'est le renouvellement d'un contrat de travail qui porte autant sur les conditions de travail que sur les salaires. Dans certains cas, une convention collective peut contenir une quarantaine d'articles qui renferment plusieurs clauses elles-mêmes subdivisées en divers points. En principe, chaque point peut faire l'objet d'une négociation, y compris les annexes qui s'ajoutent souvent aux conventions.

Le lieu de la négociation s'appelle "table de négociation". Selon le sujet qu'on discute, il s'agira de la table centrale, d'une table sectorielle ou nationale ou encore d'une table dite locale.

La loi prévoit que tout doit se négocier au niveau des tables sectorielles. Toutefois, des ententes ont été conclues pour que certains sujets d'intérêt commun, tels les salaires, soient négociés à la table centrale et que d'autres sujets à connotation plus locale, comme les modalités d'affichage, soient discutés aux tables locales. En fait, il existe trois niveaux de tables: la table centrale, les tables nationales ou sectorielles et les tables locales.

(1) Voir tableau central

La table centrale (du Front commun)

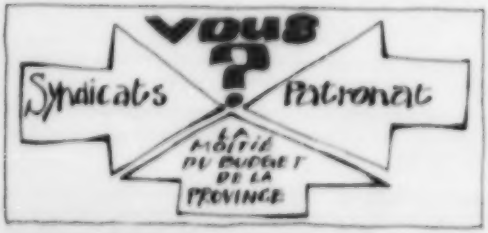
C'est là où se discutent les 4 points communs à tous les syndiqués et qui ont une incidence monétaire.

Du côté patronal, on retrouve le Conseil du Trésor en plus des représentants des comités patronaux à savoir: le CPNCC*, le CPNC*, le CPNCP* et le CPNAS*.

Les syndiqués sont représentés par le Front commun constitué des trois grandes centrales CSN, CEQ et FTQ.

Ce qu'on y discute

1. Les salaires
2. Les droits parentaux (congés de maternité)
3. Les primes d'éloignement
4. Le régime de retraite (RREGOP)



Les tables nationales ou sectorielles (33)

Aux 33 tables nationales ou sectorielles ce sont les conditions de travail qui sont négociées. Chaque secteur a ses tables nationales ou dites sectorielles.

Les affaires sociales (9 tables)

Dans les affaires sociales, nous retrouvons un seul grand négociateur patronal: le CPNAS qui négocie à neuf tables.

Du côté syndical, contrairement au secteur de l'éducation, les syndiqués ne sont pas regroupés par type d'emploi, c'est l'appartenance syndicale qui détermine la table. Il y a des fédérations qui comptent beaucoup de membres d'autres très peu. Ainsi, par exemple, on retrouve la FAS, affiliée à la CSN, qui représente 53,300 employés, par contre, la Fédération des employés municipaux et scolaires ne représente que 25 employés et pourtant chacune a "sa" table.

* Décrite plus haut

L'éducation (20 tables)

Dans l'éducation il y a trois comités patronaux et chacun négocie avec trois types d'employés:

CPNC (collèges)	• enseignants • professionnels non-enseignants • soutien
CPNCC (catholiques)	• enseignants • professionnels non-enseignants • soutien
CPNCP (protestants)	• enseignants • professionnels non-enseignants • soutien

Côté syndical, plusieurs syndicats peuvent représenter le même type d'employés. Par exemple, les employés de soutien pour les commission scolaires catholiques, sont représentés par cinq fédérations. Alors que tous les enseignants, toujours dans les commissions scolaires catholiques, sont représentés par une seule centrale, la CEQ qui a 65,000 membres.

Une même centrale peut représenter, par exemple, des employés de soutien mais dont certains travaillent pour les commissions scolaires catholiques et d'autres pour les protestants. Dans ce cas, la même centrale se retrouve à deux tables.

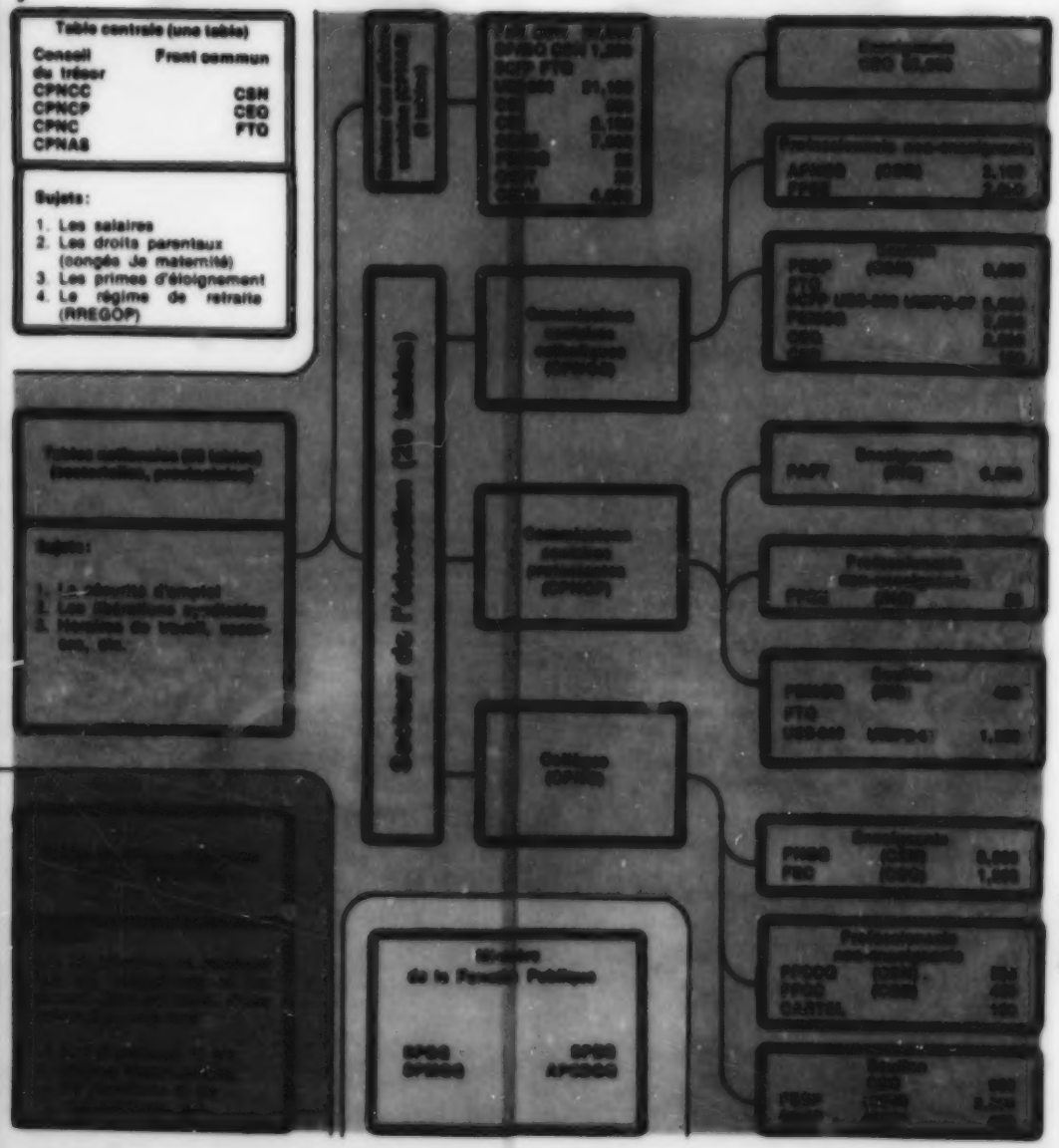
C'est comme ça que dans le secteur de l'éducation on en arrive à 20 tables nationales ou sectorielles.

Ce qu'on y négocie

Tout ce qui n'a pas été délégué à la table centrale ou aux tables locales.

Les points les plus importants sont:

1. La sécurité d'emploi
2. Les libérations syndicales
3. Horaires de travail, vacances, etc.



- Y a-t-il droit de grève ou de lock-out?

En ce qui concerne la grève, le droit est acquis depuis le 30 juin 1979, de même que le droit au lock-out pour la partie patronale. Toutefois l'employeur et les syndicats doivent maintenir les services essentiels dans les institutions des affaires sociales dont les hôpitaux, les CLSC, les centres d'accueil, etc.

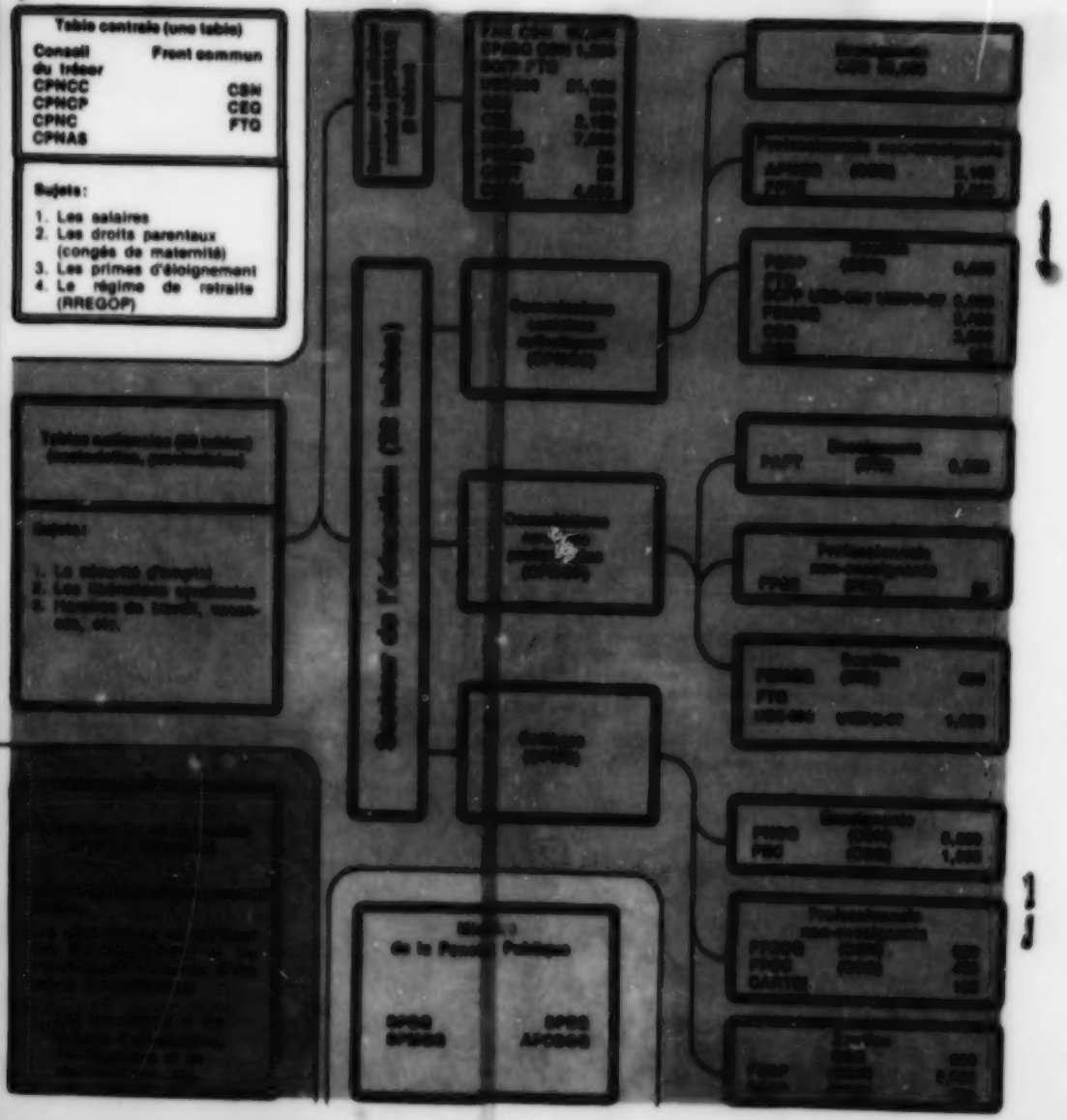
- Pourquoi y a-t-il des grèves dans le secteur public et para-public?

Une négociation se traduit souvent par une épreuve de force. Historiquement c'est le mode de négociation du secteur privé qui a été transposé au secteur public et para-public. Dans toute négociation la grève est l'arme ultime des syndiqués. Dans le secteur privé, ce mécanisme affecte presqu'uniquement l'employeur et très peu le public. Cependant, la grève dans le secteur public et para-public affecte directement une grande partie de la population et indirectement l'employeur. C'est par la pression du public incommodé par la grève que le syndicat pousse l'employeur à faire des concessions.

- Pourquoi des lock-out?

Un "lock-out" c'est un arrêt de travail, qui au lieu d'être décidé par les employés comme dans une grève, est décrété par l'employeur pour faire pression sur les employés ou d'autres employés en grève.

Au cours de ses négociations avec les fonctionnaires et les employés de la SAQ, le Gouvernement a eu recours au lock-out.



APCDGQ : Association professionnelle des chirurgiens-dentistes du Gouvernement du Québec
APNEQ : Association des professionnels non enseignants du Québec

CARTEL : Dawson, John Abbott
CPNAS : Comité patronal de négociation du secteur des Affaires sociales
CPNC : Comité patronal de négociation des collèges
CPNCC : Comité patronal de négociation des commissions scolaires pour Catholiques

CPNCP : Comité patronal de négociation des commissions scolaires pour Protestants
CSD : Centrale des syndicats démocratiques
CSHM : Conseil des syndicats hospitaliers de Montréal
CSN : Confédération des syndicats nationaux

FAS : Fédération des Affaires sociales
FEC : Fédération des enseignants des collèges (CEQ)
FEMSQ : Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec
FESP : Fédération des employés des services publics (CSN)

FNEQ : Fédération nationale des enseignants du Québec
FPSCQ : Fédération des professionnels salariés et des cadres du Québec (CSN)
FPSE : Fédération des professionnels des services éducatifs
FTQ : Fédération des travailleurs du Québec

PAPT : Provincial Association of Protestant Teachers

QUOT : Quebec Union of Occupational Therapists

SCFP : Syndicat canadien de la Fonction publique
SEHM : Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal
SPEQ : Syndicats des professeurs de l'Etat du Québec
SPGQ : Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec
SPMGQ : Syndicat professionnel des médecins du Gouvernement du Québec

UES : Union des employés de service, local 298
UIEPB-57 : Union internationale des employés professionnels et du bureau, local 57

Quel est le rôle du conseil d'information?

Aider ceux qui veulent s'informer

Le document que nous vous avons présenté a pour but de vous donner une information de base sur la présente négociation dans les secteurs public et para-public et sur les principaux mécanismes qui sous-tendent cette négociation afin d'aider à en comprendre le déroulement.

L'information sur les offres et les demandes évolue trop vite pour être contenue dans un document comme celui-ci. Les média d'information donnent les nouvelles au jour le jour. A vous de vous informer!

L'information que le Conseil transmet se veut objective et n'entend favoriser aucune partie au détriment de l'autre. Par ailleurs, le Conseil ne veut aucunement se substituer aux journalistes, mais veut mettre à la disposition du public et des journalistes une information factuelle.

Les membres du Conseil ont été nommés par le juge en chef du Tribunal du travail et non pas par le Gouvernement comme certains pourraient le croire.

Que peut faire le Conseil pour vous?

Le Conseil d'information sur les négociations **(CIN)** invite tous les groupes communautaires, associations ou simples individus qui désireraient obtenir des renseignements sur l'état des négociations, à communiquer avec lui. Nous demeurons également disponibles pour des rencontres de groupes. N'hésitez pas.

A vous de vous informer:

873-4791

LEXIQUE

Quelques catégories de personnel moins connues

- Secteur de l'éducation

Professionnels non-enseignants, ce sont:

- des registraires
- des orienteurs
- des conseillers pédagogiques, etc.

Personnel de soutien, ce sont:

- des secrétaires
- des chauffeurs de fournaise
- des techniciens, etc.

- Secteur des affaires sociales

Ce sont sensiblement les mêmes types de fonctions que dans le secteur de l'éducation. On retrouve pour le personnel de soutien:

- des préposés aux travaux lourds
- des auxiliaires familiales
- des secrétaires, etc.

Chez les professionnels:

- des animateurs
- des comptables
- des travailleurs sociaux, etc.

Quelques termes reliés aux relations du travail et aux négociations en cours

Arbitrage:

Il y a arbitrage lorsque au cours d'un conflit les 2 parties ne peuvent arriver à s'entendre entre elles, c'est un arbitre qui tranche le litige et sa décision doit être respectée par les parties.

Article:

Un texte légal de la convention collective est divisé en "articles" souvent numérotés. Chaque article porte sur un sujet précis. Il peut être divisé en paragraphes ou points ou clauses.

Clause monétaire:

Par exemple les clauses qui portent sur les salaires, les pensions, les primes, les modalités de remboursement du temps supplémentaire, la rémunération en général.

Clauses normatives:

Par opposition à clauses monétaires, ce sont celles qui décrivent les conditions de travail, les libérations syndicales, procédures de griefs, tableau d'affichage, etc.

Convention collective:

Ou contrat de travail- entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre l'employeur et les représentants des employés, pour une durée déterminée. Chaque table signe sa convention collective.

Dépôts:

Les dépôts représentent un projet de convention collective tel que proposé par chacune des parties. Il y a les offres et les demandes. C'est à partir des dépôts patronaux et syndicaux qu'on négocie. En cours de négociation, il peut y avoir de nouveaux dépôts ou des modifications pour arriver à un compromis.

Front commun:

Regroupement, pour la durée des négociations dans les secteurs public et para-public, des trois centrales CEQ, CSN, FTQ, afin de négocier ensemble à la table centrale les points qui touchent tous les syndiqués membres de ces trois centrales. Le Front commun représente environ 195,000 membres.

Indexation:

Ajustement des revenus au coût de la vie. Si les prix montent les revenus montent en proportion. Si les prix baissent les revenus baissent également.

Injonction:

Ordonnance de la Cour supérieure obligeant une des parties à, soit retourner au travail ou soit réouvrir les portes de l'entreprise sous peine d'amende ou d'emprisonnement.

Médiation:

Il y a médiation lorsqu'une personne est appelée lors d'un conflit, à aider les deux parties à s'entendre, à leur faire des suggestions pour qu'elles en arrivent à une solution. Contrairement à l'arbitre, le médiateur ne décide pas mais suggère seulement des solutions. La médiation et la conciliation sont synonymes.

Paraphe:

Signature par les deux parties pour indiquer qu'elles s'entendent sur le texte d'une clause ou d'une article.

Para-public:

Se dit d'entreprises qui relèvent indirectement du Gouvernement mais ont une certaine autonomie: les hôpitaux, les commissions scolaires, etc.

Péri-public:

L'Hydro-Québec et la SAQ.

Public:

Ce qui relève directement du Gouvernement, les ministères par exemple.

Statu quo:

Tel que c'était avant. On garde le statu quo lorsqu'on ne change pas une clause ou un article.

Table de négociation:

Lieu physique où se rencontrent les deux parties et où chacune est représentée par un porte-parole officiel. Par extension: ensemble des personnes mandatées qui négocient.

Table sectorielle:

Table qui regroupe des employés qui ont des points en commun. Les enseignants catholiques par exemple, ou les employés des affaires sociales qui appartiennent à une même fédération ou syndicat.

Tribunal du travail:

C'est le tribunal créé spécialement pour juger les litiges concernant le travail dont les membres sont choisis parmi les juges de la Cour provinciale.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

ANGERS, François-Albert, *Essai sur la centralisation*, Les Presses de l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales, Les Editions de la Librairie Beauchemin, Montréal, 1960, 318 pages.

Association des hôpitaux de la province de Québec, *Commission d'Etude et de consultation sur la révision du régime des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic*, 1977, 18 pages.

BERNIER, J., BLOUIN R., LAFLEMME G., LAROCQUE A., *Les relations du travail au Québec: la dynamique du système*, Québec, P.U.L., 1976 229 pages.

BLOUIN, Rodrigue, *Négociations: secteurs public et parapublic*, Conférence, C.R.I., 1976.

BOIVIN, Jean, *The evolution of bargaining power in the province of Québec public sector (1964-1972)*, Département des relations industrielles, Université Laval, 1975, 359 pages.

BOUDREAULT, Jean et DESMARAIS, Jean-Marc, *Négociations - Gestion du personnel*, Ecole nationale d'administration publique, (document de travail), Québec, septembre 1978, 94 pages.

CARDIN, Jean-Réal, *La philosophie du Code du travail*, Congrès des relations industrielles, Québec, P.U.L., 1973.

CARDIN, Jean-Réal, *Philosophie du Code du travail*, Université de Montréal, tiré à part no 1, 1975.

Centre des dirigeants d'entreprise et Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, *Le Malaise des cadres: une réévaluation*, 1977, 69 pages.

CHEVALIER-BARBEAU, Diane, *Analyse des publications syndicales et patronales*, pour les fins de la Commission d'étude et de consultation sur la révision du régime des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic, Québec, 1977, 105 pages.

CLICHE, Robert, *Négociations: secteurs public et parapublic*, Conférence, C.R.I., 1976.

Code du travail, S.R. 1964, chap. 141.

Commission d'étude et de consultation sur la révision du régime des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic, *Mémoire conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.), de la Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.) et de la Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.)*, Québec, 1977, 26 pages; *Mémoire de l'A.H.P.Q.*, 171 pages; *Mémoire de l'A.C.A.Q.*, 90 pages; *Mémoire de la F.I.I.Q.*, 10 pages.

Congrès des relations industrielles (34e), *Le Code du travail du Québec, 15 ans après...*, P.U.L., Québec, 1979, 267 pages.

Conseil des Affaires sociales et de la Famille, *La question de la régionalisation des services de santé et des services sociaux*, Québec, 1978, 32 pages.

Conseil d'information sur les négociations, *Négociations entre syndiqués et patrons*, Montréal, 1979, 18 pages.

Corporation des enseignants du Québec, *La Crise scolaire au Québec*, Imprimerie Laflamme Ltée, 1967, 120 pages.

DAGNEAU, Marius, *Négociations: secteurs public et parapublic*, Conférence, C.R.I., 1976.

DAOUST, Fernand, *Négociations: secteurs public et parapublic*, Conférence, C.R.I., 1976.

DIAMANT, Robert, *Rapport sur la négociation*, Québec, 1976, 63 pages.

DION, Gérard, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, P.U.L., Québec, 1976, 658 pages.

DION, Gérard, *La politisation des relations du travail*, P.U.L., Québec, 1973, 162 pages.

DION, Gérard, LEMIEUX, Vincent, LEYDET H., COURNOYER, J., HEBERT, G. et autres, *Pouvoir et pouvoirs en relations du travail*, P.U.L., Québec, 1970, 184 pages.

DUSSAULT, René, *Traité de droit administratif canadien et québécois*, T. I, P.U.L., Québec, 1974, 979 pages.

ETHIER, Diane, PIOTTE, Jean-Marc et REYNOLDS, Jean, *Les travailleurs contre l'Etat bourgeois*, Collections Luttes, Editions de l'Aurore, Montréal, 1975, 272 pages.

Fédération des Commissions scolaires catholiques du Québec, *Bilan de la négociation des conventions collectives*, Québec, 1976, 22 pages.

Fédération des Commissions scolaires catholiques du Québec, *Rapport du comité d'Étude sur les négociations*, Québec, 1977, 112 pages.

Fédération des sociétés Saint-Jean-Baptiste du Québec, *Un défi nouveau: la région*, Cours de formation nationale (14e session), 50 pages.

GAUTHIER, François, *Centralisation ou décentralisation*, Cahiers de l'Institut social populaire, no 8, Les Editions Bellarmin, Montréal, 1967, 94 pages.

GELINAS, André, *Organismes autonomes et centraux*, Les Presses de l'Université du Québec, Montréal, 1975, 346 pages.

GRAND'MAISON, Jacques, *Stratégies sociales et nouvelles idéologies*, Hurtubise, HMH, Québec, 1970, 263 pages.

GRAND'MAISON, Jacques, *Vers un nouveau pouvoir*, Collection H, Editions HMH, Montréal, 1970, 257 pages.

GRAVEL, Robert J., *Guide méthodologique de la recherche*, Les Presses de l'Université du Québec, Montréal, 1978, 51 pages.

GRONDINE, Laval, *Points de vue sur le Code du travail*, Revue Relations industrielles, 1965.

HEBERT, Gérard, Le Code du *travail*, C.R.I., P.U.L., 1965.

HEBERT, Gérard, Revue *Relations*, no 313, 1967.

HEBERT, Gérard, Revue *Relations*, no 315, 1967.

JACQUES, Jocelyn, *La décentralisation administrative au Québec*, Université Laval, thèse (M. Sc.P.), 1970, 208 pages.

JAVEAU, Claude, *L'enquête par questionnaire*, Institut de sociologie, Editions de l'Université de Bruxelles, Belgique, 1971, 261 pages.

LAJOIE, Andrée, *Les structures administratives régionales*, Déconcentration et décentralisation au Québec, Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1968, 310 pages.

LANGLOIS, Raynold, *Négociations: secteurs public et parapublic*, Conférence, C.R.I., 1976.

LAROUCHE, Viateur, *L'évolution des unités de négociation dans le secteur hospitalier 1960-1965*, thèse, Montréal, 1966, 185 pages.

LEONARD, Jacques, *Notes pour une allocution à l'occasion du colloque sur la décentralisation organisé par l'Ecole nationale d'administration publique*, Québec, 1977, 25 pages (polycopié).

Le sommet économique du Québec, *Le travail*, Point de vue de notre réalité, Québec, 1977, 62 pages.

Loi abrogeant la loi concernant les services médicaux, 1970, chap. 41.

Loi assurant la reprise des services dans le secteur public, (Loi 19) 1972, chap. 7 et 8.

Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire, (Loi 25), S.Q., 1967, chap. 63.

Loi concernant le maintien des services dans le domaine de l'éducation et abrogeant une disposition législative, (Loi 23), L.Q. 1976, chap. 38.

Loi concernant les relations entre employeurs et salariés, (Loi des Relations ouvrières), Cahiers de Droit, 1971, art. 12.

Loi concernant les services médicaux, L.Q. 1970, chap. 40.

Loi de l'administration financière, L.Q. 1970, chap. 17.

Loi de l'Instruction publique, S.R., 1964, chap. 235.

Loi des Collèges d'enseignement général et professionnel, 1966/67, chap. 71.

Loi du régime des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation et des hôpitaux, (Loi 46), L.Q. 1971, chap. 12

Loi modifiant la loi assurant la reprise des services dans le secteur public, 1972, chap. 8.

Loi modifiant la loi des Relations ouvrières, L.Q. 1945, chap. 44, art. 1.

Loi modifiant le Code du travail et la Loi du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, (Loi 45), 1977, 36 pages.

Loi modifiant le Code du travail (Loi 59), 1978, 12 pages.

Loi sur la fonction publique, (Projet de loi 53), 1977, 43 pages.

Loi sur la fonction publique (Loi 50), 1978, 30 pages.

Loi sur les négociations collectives dans les secteurs de l'Éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (Loi 95), L.Q. 1974, chap. 8.

Loi sur l'organisation des parties patronales et syndicale aux fins de négociations collectives dans les secteurs de l'Éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (Loi 55), 1978, 9 pages.

Loi sur les services de santé et les services sociaux, règlements, Editeur officiel du Québec, 1971, chap. 48.

Loi visant à assurer les services de santé et les services sociaux essentiels en cas de conflit de travail, L.Q. 1975, chap. 52.

MARTIN, Yves et BOUCHARD, Lucien, *Commission d'étude et de consultation sur la révision du régime des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic*, Québec, 1978, 189 pages.

MARTIN, Yves, *Le pouvoir local et régional*, Revue Critère, colloque, Québec, 1978.

MASSE, Denis, *La décentralisation, instrument d'efficacité et d'humanisation en milieu scolaire*, Colloque de l'Association des cadres scolaires du Québec, Québec, 1974, 16 pages.

Mémoires présentés à la Commission parlementaire du Travail et de la Main-d'oeuvre relativement au projet de loi 59, Québec.

MORIN, Fernand, *Rapports collectifs du travail au Québec*, Les Editions Thémis Inc., Montréal, 1978, 348 pages.

PARENT, Raymond, *Le Code du travail au Québec*, Revue Relations industrielles, P.U.L., 1965.

PEPIN, Marcel, *Négociations: secteur public et parapublic*, Conférence, C.R.I., 1976.

PINARD, Adrien, LAVOIE, Guy et DELORME, André, *La présentation des thèses et des rapports scientifiques*, Institut de recherches psychologiques Inc., Université de Montréal, Montréal, 1977, 106 pages.

PRATS, Yves, *Décentralisation et Développement*, Bibliothèque de l'Institut international d'administration publique, Editions Cujas, Paris, 1973, 262 pages.

Québec (Province), Assemblée nationale, *Débats sur le projet de loi no 59, 1978, p. 2419 - 2430.*

Québec (Province), *Commission permanente du Travail et de la Main-d'oeuvre, 1978*, Mémoire.

Québec (Province), *Commission élue permanente des Finances et des comptes publics*, Etude du projet de loi no 55, 1978.

Québec (Province), *Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec*, présidée par Mgr Alphonse-Marie Parent, 1963, 5 tomes.

Québec (Province), Conseil exécutif, *Arrêté en conseil numéro 262-79 concernant la détermination des matières sur lesquelles portent les négociations visant les enseignants des commissions scolaires représentées par la Centrale de l'enseignement du Québec.*

Québec (Province), Conseil exécutif, *Arrêté en conseil numéro 360-79 concernant la détermination des matières sur lesquelles portent les négociations visant les enseignants des commissions scolaires représentées par l'Association provinciale des instituteurs protestants de Québec.*

Québec (Province), Conseil exécutif, *La décentralisation: une perspective communautaire nouvelle,*
fascicule 1- *Une vue d'ensemble*, 30 pages;
fascicule 2- *Les expériences étrangères*, 40 pages;
fascicule 3- *L'aménagement et l'urbanisme*, 37 pages;
fascicule 4- *L'organisation politique des comtés renouvellés*, 40 pages;
fascicule 6- *Le territoire des comtés municipaux renouvellés*, 61 pages;

Québec (Province) Conseil supérieur de l'Education, *Les conventions collectives des enseignants dans l'ensemble des commissions scolaires*, Avis au Ministre de l'Education, Québec, 1974, 55 pages.

Québec (Province), ministère des Affaires sociales, *Bilan des négociations 1975-76 dans le secteur des Affaires sociales*, Québec, 1977, 178 pages.

Québec (Province), ministère des Affaires sociales, *Carrefour des Affaires sociales*, Québec, novembre 1978, 22 pages.

Québec (Province), ministère de l'Education, *Evaluation de la négociation collective 1975-1979*, 1977, 170 pages.

Québec (Province), ministère de l'Education, *L'Education au Québec en 1974*, Editeur officiel du Québec, Québec, 1975, 280 pages.

Québec (Province), ministère de l'Industrie et du Commerce, *Annuaire du Québec 1975 / 1976*, Bureau de la statistique du Québec, 1334 pages.

Québec (Province), *Rapport du comité d'Etude sur la gestion des cadres*, Québec, 1975-76-77, 3 volumes, 93 pages, 138 pages et 13 pages.

Québec (Province), *Recueil des lois de l'Education*, Québec, 1970, 605 pages.

Québec (Province), ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, *Grèves et lock-out au Québec*, 1966-1976, quelques précisions sur les modes de compilation, Québec, 1977, 36 pages.

Québec (Province), ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, *L'évolution des relations du travail dans les pays industrialisés*, Québec, 35 pages.

RAINVILLE, Jean-Marie, *Les relations du travail chez les enseignants*, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, Presses Elite, tiré à part 21, 1977.

SADEK, S.E.M., *The Balance Point between local autonomy and national control*, The Hogue, Monton, Paris, 1972, 318 pages.

Sociologie du travail, décembre 1977, vol. 19, no 4.

TREMBLAY, Louis-Marie, *Revue Relations industrielles*, vol. 22, no 1, 1967.

TREMBLAY, Marc-Adélard, *Initiation à la recherche dans les sciences humaines*, Mc Graw-Hill, Montréal, 1968, 425 pages.

X0025312 4

DATE DE RETOUR

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION